

# Умови праці в супермаркетах “Фуршет” в Україні

Чи вплинула фінансова підтримка ЄБРР на ситуацію з правами найманих працівників Групи “Фуршет”?



Листопад 2010

**Період проведення дослідження:** січень–березень 2010.

**Керівник дослідження:** Тамара Марценюк, к.с.н., старший викладач кафедри соціології Національного університету «Києво-Могилянська академія».

**Координатор дослідження від мережі Бенквоч:** Владлена Марцинкевич

**До дослідження були залучені** студенти другого року навчання Магістерської програми із соціології НаУКМА (Бокша Тетяна, Васильченко Анна, Кравчук Діна, Носак Ганна, Овчарук Марія, Пахолок Ольга, Артикуца Сергій, Нечипоренко Костя, Цигічко Станіслав) в рамках курсу «Гендерні відносини в українському суспільстві: соціологічний аналіз».

**Фокус-групові дослідження** проводилися Центром «Соціальні індикатори» (Київ) на замовлення мережі НПО в Центральній та Східній Європі “Бенквоч” (повний звіт дослідження доступний на вимогу).

**Подяка:**

Піппа Геллоп, мережа Бенквоч

Фіданка Бачева–МакГра, мережа Бенквоч

**За редакцією:**

Грег Аткен, мережа Бенквоч

*Цей звіт було виконано за фінансової підтримки Oxfam Novib*

# Зміст

Вступ.....	2
Розділ 1 .....	5
Розділ 2.....	15
Розділ 3.....	18
Додатки.....	38

# Вступ

У 2007 році Європейський банк реконструкції та розвитку (далі, ЄБРР) надав 90 млн. доларів кредиту другому за величиною операторів супермаркетів в Україні – Групі "Фуршет" – для регіонального розвитку мережі в Україні та Молдові<sup>1</sup>. З 58 супермаркетів в 2007 році роздрібна мережа зросла до 114, 5 нових магазини заплановано відкрити найближчим часом в Україні, і 9 в Молдові<sup>2</sup>. Мережа роздрібної торгівлі таким чином, охоплює більшість регіонів України.

Мета даного дослідження полягала у вивченні додержання законодавства з праці щодо працівників, включаючи гендерні аспекти, а також дискримінаційних практик на роботі. Два регіони були обрані для дослідження – Київ і Донецька область, що складається з супермаркетів м.Донецька і Макіївки. Роздрібна мережа розпочалась в Києві, де є супермаркети, які були в засновані у 1998 році, а також нові, в той час як у Донецьку розширення «Фуршет» почалося тільки в 2007 році і мережа супермаркетів є відносно новою.

1 <http://ebrd.org/new/pressrel/2007/071220c.htm>  
та  
<http://ebrd.org/projects/psd/psd2006/34819.htm>

2 Офіційний сайт Групи Фуршет:  
<http://www.furshet.ua/index.php?modules=33>

Розглянуті регіони мають регіональні відмінності – Київ, як столиця України налічує офіси більшості компаній, має різноманіття у галузях промисловості (легка промисловість, харчова промисловість, будівництво, високі технології), і є дуже просунутою в сфері послуг, в той час як економіка Донецька спирається в основному на видобуток вугілля, металургію та хімічну промисловість. Донецьк є лідером серед областей України за значенням валового регіонального продукту (ВРП), в той же час, область є однією з останніх за показником Індексу розвитку людського потенціалу (ІРЛП), який включає в себе тривалість життя, освіту і показники охорони здоров'я. Київ знаходиться на середньому рівні в рейтингові ІРЛП. 4 000 грн середній український індекс щорічних податкових платежів на одну людину; у Донецьку ця сума складає 4 300 грн в той час як у Києві вона досягає 19 700 грн<sup>3</sup>. Загальний рівень безробіття набагато вище в Донецьку, ніж у Києві.

Метою даного дослідження є розглянути питання, пов'язані з дотриманням законодавства з праці в супермаркетах Фуршет, таких як умови праці в цілому, умови зайнятості, тривалість робочого дня

3 Інтерв'ю з заступником міністра регіонального розвитку та будівництва А. Ткачуком.  
<http://www.ukrinform.ua/ukr/order/?id=870836>



і система винагород, дискримінаційні практики (у тому числі дискримінація за ознакою статі), охорона праці та професійна охорони здоров'я та професійні спілки у супермаркетах.

Було проведено огляд законодавства та ситуації щодо ґендерних відносин на ринку праці в Україні. Більшість тверджень були отримані у результаті спостереження, фокус-групових дискусій у Києві та Донецькій області (січень–лютий 2010 року), а потім перевірки отриманої інформації протягом інтерв'ю з управлінням супермаркетів, представниками профспілок та інспекції з праці.

Хоча профспілки у мережі супермаркетів Фуршет немає, ми взяли інтерв'ю у представників профспілок, які мають досвід роботи в мережах роздрібно́ї торгівлі, а також голови профспілки сіпермаркету «Ашан». Беручи до уваги, що Група «Фуршет» є акціонером компанії «Ашан Україна» (з 19 відсотків акцій), обидві мережі можливо мають загальні організаційні особливості і вплив на їх розвиток.

Найпозитивніший висновок щодо прав робітників у досліджуваних супермаркетах було дотримання основних трудових прав: право на працю і право на отримання компенсації за виконану роботу. Зарплата виплачується на більш-менш регулярній основі, і респонденти вважають, що зайнятість у супермаркеті є перевагою (на тлі інших життєвих можливостей).

Однак, навіть право на отримання зарплати часто не дотримується в повній мірі: 1) рівень заробітної плати є рівним або відрізняється незначним чином для більшості працівників, незалежно від рівня відповідальності, позиції і робочого навантаження; 2) понаднормові години, роботи по вихідних днях, і додаткова робота, яка не включена в посадові обов'язки не компенсуються на задовільному рівні, як того вимагає закон (див. ст. 16 та 26); 3) широко використовується система внутрішнього покарання (штрафи), яка не є прозорою і не регулюється колективним договором, що уможливлює маніпуляції з боку керівництва щодо сум винагород за працю.

Рівень задоволеності респондентів умовами праці (сукупна оцінка емоційної атмосфери, трудового навантаження та винагороди за працю) можна оцінити як «мінімально достатній» – рівень задоволення базових потреб.

Задоволеність умовами праці відрізняється для досліджуваних регіонів: працівники супермаркетів у Києві значно більш задоволені роботою (зокрема, сумою винагороди), ніж працівники Донецька та Макіївки.

У той же час, право на колективний договір з роботодавцем і отримати повну і достовірну інформацію про обов'язки на роботі істотно порушені. Важливо, що, загалом, ситуація із дотриманням прав працівників у Донецьку є суттєво менш сприятливою, ніж у Києві.

гендерна дискримінація: щодо рівності прав статей у досліджуваних супермаркетах, то слід сказати, що права статей рівно не дотримувані. Це, у першу чергу стосується, правил гігієни праці – норм підйому вантажів. Більшість працівників супермаркетів становлять жінки<sup>4</sup>.

Загальна нестача персоналу у Донецьку/Макіївці пов'язаний з низьким рівнем зарплат, що було згадано в ході фокус-групових досліджень (ФГД, в тому числі і вантажників, виливається у понаднормові навантаження щодо підіймання важких предметів як для жінок, так і чоловіків, що мають інші посади.

Було зазначено певна вікова дискримінація у сфері зайнятості, що пов'язана з небажанням супермаркетів наймати працівників, яким залишилось менше 2–3 років до виходу на пенсію в Києві, і меншою мірою в Донецьку і Макіївці (через низьку зарплату та меншу конкуренцію на запропоновані посади). Виявлені у дослідженні порушення прав працівників є результатом кількох обставин:

- Працівники є погано поінформовані щодо власних прав, забезпечених законами України
- Керівництво нехтує обов'язком належним чином інформувати працівників щодо посадових інструкцій, і часто порушує права працівників,

користуючись цим незнанням та відсутністю спротиву

- Неформальні зв'язки всередині колективу є впливовим чинником регулювання трудових відносин. Працівники уникають «псувати стосунки» із керівництвом, оскільки це може призвести до погіршення умов праці та / або вплинути на її оплату
- Постійна нестача персоналу та підтримувана керівництвом політика плинності кадрів збільшує кількість порушень. Серед наслідків такої політики – надмірні трудові навантаження та відсутність можливості / бажання захистити власні права

Колективи супермаркетів не мають організаційних можливостей для захисту прав працівників – при них не існує профспілок чи інших об'єднань працівників із відповідними завданнями. Принаймні, працівники не обізнані про такі організації. З іншого боку, утворенню об'єднань працівників «знизу» перешкоджає плинність кадрів та побоювання втрати роботи.

Не було згадано випадків сексуального домагання, але очевидно, що немає жодної процедури та відділу/особи, який(а) б займалась даними питаннями у випадку, якщо така необхідність виникне. Працівники не обізнані з Кодексом найкращих практик та щодо корпоративної соціальної відповідальності, вони не відчують його впливу на умові їх праці в супермаркеті.

<sup>4</sup> Дані фокус-групових досліджень, не є офіційною статистикою.

# Розділ 1

## Передмова

Насамперед доцільно зазначити, що проекти, які фінансуються Європейським банком реконструкції та розвитку (ЄБРР), мають бути соціально та екологічно дружніми, забезпечувати повагу прав робітників та місцевого населення, розроблятися й виконуватися відповідно до нормативних вимог міжнародної практики та національного законодавства. Політика та пріоритети ЄБРР базуються передусім на екологічних та соціальних аспектах розвитку. Окрім того, звертається особлива увага на створення справедливого та не дискримінаційного ставлення до працівників і надання ним рівних прав і можливостей. Зокрема, у документації ЄБРР зазначається уникання «прийняття рішень на основі таких індивідуальних особливостей як стать, расова належність, громадянство, національність, віросповідання, існування інвалідності, вік чи сексуальна орієнтація, якщо вони не стосуються вимог, які висуваються робітникам на певну посаду»<sup>5</sup>.

5 Экологическая и социальная политика ЕБРР (Требования к реализации ЕБРР от 12 мая 2008 года и вступили в силу 12 ноября 2008 года). [Електронний ресурс]. – С. 29.

Отже, ЄБРР наполягає на керуванні принципами рівності можливостей та справедливого ставлення до персоналу в усіх аспектах трудових відносин (підбір та прийняття на роботу, підвищення кваліфікації, кар'єрне зростання, звільнення, вихід на пенсію та трудова дисципліна).

## 1.1 Міжнародне законодавство стосовно регулювання питань ґендерної рівності та трудових прав громадян

Україна ратифікувала основні міжнародні документи стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок, визначивши для себе забезпечення ґендерної рівності як важливу складову подальшого розвитку та як один з пріоритетів державної політики. Ґендерна рівність – складова поняття рівності та рівних можливостей. Демократичне суспільство повинно надавати і чоловікам, і жінкам рівні можливості брати участь в усіх сферах життя.

Низка міжнародних законодавчих документів, що покликані забезпечувати рівність прав і можливостей жінок і чоловіків, повинні виконуватися також і в Україні. Ґендерні відносини на міжнародному рівні регулюються документами, які забороняють будь-яку діяльність з боку держави і громадян, що призводять до обмеження рівності

можливостей і прав людини в усіх сферах суспільного життя, в тому числі, і на ринку праці.

Загальна декларація прав людини, Міжнародний пакт з громадянських та політичних прав, Міжнародний пакт з економічних, соціальних та культурних прав, Європейська Конвенція із захисту прав людини та свобод, Конвенція про дискримінацію МОП тощо декларують рівність людей не залежно від статі, етнічного або соціального походження, майнового статусу мови, релігії, політичних або інших переконань тощо.

Приєднавшись до Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок (CEDAW), Україна взяла на себе зобов'язання поступового забезпечення ґендерної рівності в українському суспільстві. Зокрема, стаття 11 Конвенції стосується дискримінації жінок у сфері працевлаштування й акцентує увагу на тому, що жінки повинні мати однакові з чоловіками можливості при найманні на роботу та однакові критерії найму, однакову винагороду за той самий вид робіт та оцінку якості роботи, право на соціальне забезпечення, безпечні умови праці тощо. В статті окремо наголошується на усунення дискримінації жінок після одруження та народження дитини.

Долучившись до Конвенції про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок, Україна повинна кожні чотири роки подавати звіти про те, що було зроблено в галузі ліквідації дискримінації щодо жінок у поточний період. Останні звіти від України (Державний звіт, та

Альтернативний звіт, сформований представниками неурядових організацій) були надані у 2007–2008 рр. Обидва звіти визнають, що в Україні залишаються актуальними проблеми у сфері працевлаштування, й необхідне подальше вдосконалення механізмів забезпечення рівних прав і можливостей у ній. У Державному звіті зазначено, що «однією з гострих проблем залишається безробіття серед працездатного населення, переважну більшість якого складають жінки – 70%, рівень середньої заробітної платні жінок майже втричі менший, аніж у чоловіків; пенсія жінок за прогнозами вчених через 20–30 років в середньому буде складати 40–45% пенсії чоловіків»<sup>6</sup>. У Альтернативному звіті від НУО звернено увагу на<sup>7</sup>:

1) наявність дискримінації жінок у сфері працевлаштування, зокрема, за такими ознаками як вік, сімейне становище, фізичний статус;

2) низьку в порівнянні з чоловіками заробітну плату,

3) обмежений вибір вакансій, у яких роботодавці схильні вказувати бажану стать працівника;

6 Доклад о выполнении в Украине Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин / [руков. авт. кол. Л.Е. Леонтьева, А.В. Толстокорова]. – Харьков: Фолио, 2007. – 79 с.

7 Альтернативный отчет о выполнении в Украине Конвенции ООН о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин / [ВОО «Женский консорциум Украины»; ред. О. Ярош]. – К., 2008. – С. 32–35.



4) відсутність санкцій за названі форми

дискримінації,

5) наявність «жіночих» і «чоловічих» сфер

зайнятості тощо.

Відповідно до Цілей Розвитку Тисячоліття, визначених на Самміті Тисячоліття ООН у вересні 2000 р., які є обов'язковими до виконання до 2015 р., Україна серед шести своїх цілей визначила також «забезпечення ґендерної рівності»<sup>8</sup>. В рамках цієї цілі Завданням № 2 є «Скоротити наполовину розрив у доходах жінок і чоловіків» до 2015 р. Цілі включають десять індикаторів, основні з яких подано у Табл. 1 (див Додатки).

Перераховані цілі мають на меті забезпечити ґендерну рівність у політичній сфері та на ринку праці в Україні. Тобто, Україна позначила дві конкретні проблеми у сфері ґендерних відносин і визначила конкретні показники для їх розв'язання.

## 1.2 Національне законодавство стосовно регулювання питань ґендерної рівності, трудових прав громадян та

## діяльності профспілок в Україні

**Конституція України** (від 28 червня 1996 року) у Розділі II «Права, свободи та обов'язки людини і громадянина» ст. 24 ґарантує громадянам рівні конституційні права і свободи, «не може бути привілеїв чи обмежень за ознаками раси, кольору шкіри, політичних, релігійних та інших переконань, статі, етнічного та соціального походження, майнового стану, місця проживання, за мовними або іншими ознаками»<sup>9</sup>. Рівність прав жінки і чоловіка забезпечується «наданням жінкам рівних з чоловіками можливостей... у праці та винагороді за неї; спеціальними заходами щодо охорони праці...»<sup>10</sup>

Окрім того, згідно зі ст. 36 Конституції України «Громадяни мають право на участь у професійних спілках з метою захисту своїх трудових і соціально-економічних прав та інтересів. Професійні спілки є громадськими організаціями, що об'єднують громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної діяльності. Професійні спілки утворюються без попереднього дозволу на основі вільного вибору їх членів. Усі професійні спілки мають рівні права.»<sup>11</sup>

8 Виконання Україною Конвенції ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації щодо жінок / [В. Танцюра, Л. Кобелянська, А. Таран та ін.]. – К.: Державний комітет України у справах сім'ї та молоді, Програма розвитку ООН, 2003. – 189 с

9 Конституція України від 28 червня 1996 року [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>

10 Там само.

11 Там само.

У Кодексі законів про працю України у ст. 2–1 держава «забезпечує рівність трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин»<sup>12</sup>. Також Кодекс законів про працю України закріплює загальні права профспілок представляти інтереси працюючих і визначає області його застосування – виробництво, праця, побут і культура<sup>13</sup>. В Україні прийняті окремі законодавчі акти стосовно саме **сфери забезпечення рівних прав і можливостей чоловіків і жінок**: Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» (від 8 вересня 2005 р.)<sup>14</sup>, Державна програма з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року.<sup>15</sup>

12 Кодекс законів про працю України від 10.12.71 ВВР N 322–VIII [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>

13 Там само.

14 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866–IV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>

15 Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» від 27 грудня 2006 р. № 1834 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>

У Законі України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» у Розділі IV «Забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у соціально-економічній сфері» врегульовано гендерні аспекти надання рівних прав і можливостей та ринку праці. Зокрема, варто звернути увагу на ст. 17 даного Закону України, яка розпочинається зі слів «жінкам і чоловікам забезпечуються рівні права та можливості у працевлаштуванні, просуванні по роботі, підвищенні кваліфікації та перепідготовці». Надалі перераховуються обов'язки роботодавця щодо забезпечення гендерної рівності на ринку праці роботодавець зобов'язаний:

- створювати умови праці, які дозволяли б жінкам і чоловікам здійснювати трудову діяльність на рівній основі;
- забезпечувати жінкам і чоловікам можливість суміщати трудову діяльність із сімейними обов'язками;
- здійснювати рівну оплату праці жінок і чоловіків при однаковій кваліфікації та однакових умовах праці;
- вживати заходів щодо створення безпечних для життя і здоров'я умов праці;
- вживати заходів щодо унеможливлення випадків сексуальних домагань.

Окрім того, у тій же ст. 17 Закону України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок» зазначено, що «роботодавцям забороняється в оголошеннях (рекламі) про вакансії пропонувати роботу лише жінкам або

лише чоловікам, за винятком специфічної роботи, яка може виконуватися виключно особами певної статі, висувати різні вимоги, даючи перевагу одній із статей, вимагати від осіб, які влаштовуються на роботу, відомості про їхнє особисте життя, плани щодо народження дітей». Натомість ми маємо ситуацію, коли у багатьох оголошеннях щодо прийому на роботу стать респондентів вказана. Роботодавці порушують Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей чоловіків і жінок», оскільки немає жодних санкцій за ці протиправні дії. У даному випадку Україні не виконується Конвенція ООН про ліквідацію всіх форм дискримінації проти жінок в Україні (вже згадуваний міжнародний документ, який Україна ратифікувала у 1980 р.), зокрема, ст. 2, де вказано, що держава зобов'язана приймати санкції, які забороняють будь-яку дискримінацію проти жінок.<sup>16</sup>

**У Державній програмі з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року** серед запланованих заходів щодо утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року під номером вісімнадцять зазначено «сприяння включенню до Генеральної угоди між Кабінетом Міністрів України, всеукраїнськими об'єднаннями організацій роботодавців і підприємців та всеукраїнськими профспілками і профоб'єднаннями, регіональних і

галузевих угод, колективних договорів положень, що забезпечують рівні права та можливості жінок і чоловіків»<sup>17</sup>. Відповідальними за виконання цього зобов'язання призначені Міністерство праці, центральні та місцеві органи виконавчої влади за участю об'єднань роботодавців і профспілок.

І наостанок, нормативним документом, що визначає особливості правового регулювання, засади створення, права та гарантії діяльності професійних спілок в Україні виступає **Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»** від 15 вересня 1999 року. Професійна спілка (профспілка) визначається цим документом як «добровільна неприбуткова громадська організація, що об'єднує громадян, пов'язаних спільними інтересами за родом їх професійної (трудової) діяльності (навчання)»<sup>18</sup>. Відповідно до ст. 2 цього закону, «професійні спілки створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки».

В Законі України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» в розділі II визначений повний обсяг прав-обов'язків профспілок і їх об'єднань серед яких

16 Марценюк Т.О. Гендерна дискримінація на ринку праці в Україні (на прикладі сексуальних домагань) // Наукові записки НаУКМА. Соціологічні науки. – 2008. – Т. 83. – С. 50–55.

17 Постанова Кабінету Міністрів України «Про затвердження Державної програми з утвердження гендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року» від 27 грудня 2006 р. № 1834 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>

18 Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, ст. 1 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

право профспілок і їх об'єднань представляти і захищати права та інтереси членів профспілок; право на ведення колективних переговорів та укладання колективних договорів та угод; повноваження профспілок, їх об'єднань, щодо захисту прав громадян на працю та здійснення громадського контролю за дотриманням законодавства про працю тощо.<sup>19</sup>

Теоретично профспілка може бути ефективним способом захисту прав працівників, оскільки, відповідно до того ж закону, «громадяни України мають право на основі вільного волевиявлення без будь-якого дозволу створювати профспілки, вступати до них та виходити з них на умовах і в порядку, визначених їх статутами, брати участь у роботі профспілок»<sup>20</sup>. Іншим важливим аспектом діяльності профспілок в Україні (зазначеним у ст. 12 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності») є те, що «професійні спілки, їх об'єднання у своїй діяльності незалежні від органів державної влади та органів місцевого самоврядування, роботодавців, інших громадських організацій, політичних партій, їм не підзвітні і не підконтрольні».

Відповідальність за порушення законодавства про профспілки прописана в ст. 46 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності»:

19 Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, ст. 19–36 [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

20 Закон України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» від 15 вересня 1999 року, стаття 36 – <http://zakon.rada.gov.ua>

«Особи, які чинять перешкоду здійсненню права громадян на об'єднання у профспілки, а також посадові та інші особи, винні в порушенні законодавства про профспілки, які своїми діями або бездіяльністю перешкоджають законній діяльності профспілок, їх об'єднань, несуть дисциплінарну, адміністративну або кримінальну відповідальність відповідно до законів.»

Таким чином, нормативно-правова база України існує на засадах рівності прав та можливостей чоловіків і жінок в усіх сферах діяльності загалом, і стосовно трудової діяльності зокрема. Щоправда така рівність є здебільшого декларативною, адже на законодавчому рівні не прописано жодних санкцій за порушення існуючих законів. Хоча, сам факт існування згаданого вище законодавства вже є важливим, вони все ж таки потребують доопрацювання і ретельнішої уваги з боку органів державної влади.

### 1.3 Стан ґендерних відносин на ринку праці в Україні

Про існування нерівності в сфері рівності можливостей чоловіків та жінок, не зважаючи на існування як державної, так і міжнародної законодавчої бази, свідчать статистичні дані. Зокрема, розглянуто результати міжнародних звітів, які вимірюють стан ґендерних відносин у різних сферах суспільного життя.

По-перше, відповідно до **Звіту щодо глобального ґендерного розриву 2009 р.** (Global Gender Gap Report 2009), наданого Світовим економічним форумом (World Economic Forum)<sup>21</sup> Україна посідає 61 місце (серед 134 країн світу) у вимірі величини ґендерного розриву (gender gap) у чотирьох важливих сферах нерівності між чоловіками та жінками: економічна участь, рівень освіти, політичне представництво, сфера здоров'я. Для порівняння, у даному Звіті з глобального ґендерного розриву 2009 р. Україна розташована позаду низки пострадянських сусідів, як-от Латвії (14 місце), Литви (30 місце), Білорусі (34 місце), Молдови (36 місце), Естонії (37 місце), Киргизької Республіки (41 місце), Казахстану (47 місце), Російської Федерації (51 місце) тощо.

За сукупним показником економічного залучення та економічних можливостей, Україна отримала 0,720 балів (з 1,000) та посіла 33 місце зі 134 країн. Слід підкреслити, що такий відносно високий бал (у порівнянні з балом за політичне представництво, наприклад) був отриманий за рахунок останньої складової цього показника – співвідношення робітників технічної сфери та самозайнятих серед жінок і чоловіків (для України воно дорівнює 1,80). Натомість інші параметри отримали доволі посередні результати (0,5–0,6).

21 Hausmann R. The Global Gender Gap Report 2009 / Ricardo Hausmann, Laura D. Tyson, Saadia Zahidi. – Geneva: World Economic Forum, 2009. – Режим доступу: <http://www.weforum.org/pdf/gendergap/report2009.pdf>

Тобто, жінки в Україні, на противагу чоловікам, мають нижчу зарплату та займають загалом нижчі посади.

По-друге, ґендерний розрив у сфері працевлаштування вимірюється як складова індексу Індекс рівності в соц сфері з ґендеру (**Social Watch Gender Equity Index 2009**). Якщо між жінками та чоловіками не існує розриву, то індекс має значення 100%. Для України він складає 66,9% в економічній сфері, що є кращим, ніж в сфері політики (44,0%), але гіршим за сферу освіти (97,4%)<sup>22</sup>.

По-третє, у щорічному **Звіті з людського розвитку ООН** (UNDP Human Development Report) також наявні кілька індексів, які вимірюють стан ґендерних відносин в країнах світу. Індекс розвитку з урахуванням ґендерного аспекту (**Gender-related development index, GDI**) – зведений індекс, що вимірює середні досягнення у таких трьох напрямках як середня тривалість життя, освіта та наявність гідних стандартів життя, з урахування нерівності між чоловіками та жінками. Згідно з останніми даними звіту 2009 року у 2007 році Україна займала 69 місце серед 155 країн, її GDI = 0,793 (з максимальної 1). Індекс Розширення прав та можливостей з ґендеру (**Gender empowerment measure –GEM**) вказує на те, наскільки активно жінки беруть участь у економічному та політичному житті. Береться до уваги кількість місць у парламенті, яку займають жінки; відсоток жінок, що працюють в сфері

22 Social Watch Gender Equity Index 2009. – Режим доступу: <http://www.socialwatch.org/node/11760>



законодавства, є керівниками, менеджерами; жінки-професіонали, а також ґендерна нерівність у зарплатні. За цим показником Україна має ще гіршу позицію, ніж за GDI – займає 87 місце зі 109 країн (GEM = 0,461).<sup>23</sup>

Оскільки статистичні дані звітів та міжнародних моніторингів демонструють недотримання рівних прав та можливостей жінок та чоловіків, в тому числі і в сфері працевлаштування, доцільно дослідити наявність проявів дискримінації в українському суспільстві, зокрема, на ринку праці.

Хоча, як було вже зазначено, в Україні присутній окремий закон стосовно забезпечення рівних прав і можливостей для чоловіків і жінок, але відсутні ефективні механізми його регулювання. Кілька різних досліджень надають дані про те, що **дискримінація на ринку праці** є поширеною.

Наприклад, відповідно до даних дослідження, проведеного у 2002 р. Українським інститутом соціальних досліджень та Канадсько-українським ґендерним фондом в рамках проекту «Формування ґендерного паритету в контексті сучасних соціально-економічних перетворень», 23 % жінок і 15% чоловіків вважають, що дуже поширена, а 43% жінок та 41% чоловіків, що трапляється в Україні дискримінація жінок при прийомі на роботу<sup>24</sup>.

23 Gender Development Index, Gender Empowerment Measure // Human Development Report. – Доступ з: <http://hdr.undp.org/en/statistics/>

24 ґендерний паритет в умовах розбудови сучасного українського суспільства. – К.: Український і-т соціальних досліджень, 2002. – С. 99–100

Відповідно до даних дослідження 2005 р. щодо власного досвіду респондентів (або їх друзів) дискримінації на підставі належності до жіночої статі (див. Табл. 2 у Додатках), виявилось, що найбільшою мірою дискримінації на українському ринку праці респонденти зазнавали при прийомі на роботу (18,6%), при просуванні по кар'єрній драбині (13%) та в оплаті праці (11,8%).

Як бачимо, у міжнародних документах і вітчизняному законодавстві однією з найбільш актуальних проблем залишається **різниця в оплаті праці між чоловіками та жінками**. Відповідно до даних Державного комітету статистики<sup>25</sup>, щодо середньомісячної заробітної платні працівників за видами економічної діяльності, різниця в оплаті праці між чоловіками і жінками залишається, в середньому, на рівні 30%. Якщо ж взяти до уваги регіональну специфіку заробітної платні за останній період часу (початок 2010 р., див. Табл. 3 у Додатках), то очевидні значні відмінності між різними областями України. У столиці зарплата є найбільшою і дорівнює, в середньому 3000 грн. У іншій досліджуваній області – Донецькій – рівень зарплати також є вищим середнього (2000 грн.) і становить 2200 грн.

Мінімальний прожитковий мінімум встановлено на рівні 861 гривень, та мінімальний рівень заробітної плати встановлений на рівні 907 грн<sup>26</sup>,

25 <http://www.ukrstat.gov.ua/>

26 Закон України про встановлення прожиткового мінімуму та мінімальної заробітної плати від 20 жовтня 2010. Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/T091646.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T091646.html)

(після сплати податків – приблизно 740 грн з жовтня 2010). Ці два індикатори використовуються як мінімальні гарантовані платежі, з соціальними та пенсійними відрахуваннями, але жодний з показників не відображає ціну поточного споживчого кошика, що за різними оцінками може бути в 3 рази дорожчий за рівень мінімальної зарплатні<sup>27</sup>.

Наостанок зазначимо, що в зв'язку з дискримінацією на ринку праці в Україні виникає проблема **фемінізації бідності**: одинокі матері (яких, зокрема, в Україні оцінюють як третину усіх матерів) та жінки-пенсіонерки в більшості випадках перебувають за межею бідності<sup>28</sup>. Аби не бути безробітними та підтримати свої родини, жінки активно залучаються до вторинної та неформальної зайнятості<sup>29</sup>. Навіть не дивлячись на те, що жінкам значно важче знайти добре оплачувану роботу, вони досить добре адаптуються до нових соціо-економічних умов.

Вікові аспекти зайнятості особливо важливі для жінок репродуктивного віку, які планують мати дітей і жінок передпенсійного віку. Перш за все, це пов'язано з нещодавно прийнятою Програмою економічних реформ на 2010

— 2014 роки «Багате суспільство, конкурентоспроможна економіка, ефективна держава», яка передбачає поступове вирівнювання пенсійного віку чоловіків і жінок (для яких пенсійний вік наразі становить 60 і 55 відповідно) до 60 років. Можливо через подовження працездатного віку виникне ситуації, коли жінки будуть мати ще більше труднощів у пошуку роботи в передпенсійному віці, беручи до уваги загальні закономірності дискримінації на ринку праці на сьогодні.

Зміни до Закону України Про загальнообов'язкове державне пенсійне страхування (який набуде чинності з 1 січня 2011 року) не передбачають включення часу відпустки за вагітністю і догляду за дитиною до трудового стажу. Це може вплинути на поведінку батьків і тривалість відпустки по догляду за дитиною для жінок/чоловіків, з урахуванням їх можливостей утримувати родину та фактично не «втрачати» цей час зі страхового періоду зайнятості.

Як видно з Табл. 4 (Додатки), явище безробіття в Україні є більшою мірою притаманним чоловікам, ніж жінкам, що підтверджує, з одного боку, попередню тезу про те, що жінки більшою мірою схильні вдаватися до будь-якої зайнятості у випадку кризових умов. З іншого боку, чоловіки не завжди стають на облік до відповідних органів державної влади. Загалом в Україні в 2009 р. безробітними були майже 10% економічно активного населення країни.

Якщо ж розглянути регіональні особливості безробіття (див. Табл. 5 в Додатках), то у Донецькій області

27 <http://mojazarplata.com.ua/ru/main/minimum-wage/potrebotelskyj-budget-i-korzina>

28 Лавриненко Н.В. Женщина: самореализация в семье и обществе (гендерный аспект). – Киев: ВИПОЛ, 1999. – С. 121; Власенко Н.С. Гендерная статистика для мониторинга достижения равенства женщин и мужчин / Н.С. Власенко, Л.Д. Виноградова, И.В. Калачова. – К.: И-т держави і права ім. В.М. Корецького НАН України, 2000. – 56 с.

29 Журженко Т.Ю. Социальное воспроизводство и гендерная политика в Украине. – Харьков: Фолио, 2001. – 240 с.

ситуація є помітно гіршою (близько 10% працездатного населення у період на кінець 2009 р. були безробітними), у порівнянні з м. Києвом – близько 7% працездатного населення були безробітними, що помітно краще, ніж загалом ситуація по Україні (9,5%).<sup>30</sup>

## Загальні висновки

Україна перебуває у процесі трансформації до демократичного суспільства. Хоча низку кроків для покращення стану ґендерних відносин вже зроблено (як-от, прийнято Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей для чоловіків і жінок», Державну програму з утвердження ґендерної рівності в українському суспільстві на період до 2010 року тощо), як свідчать дані міжнародних та національних досліджень, процес регулювання ґендерних відносин в Україні не можна вважати успішним. Адже успішне регулювання ґендерних відносин у суспільстві передбачає утвердження цінності ґендерної рівності як в суспільстві загалом, так і різних його інституціях зокрема, недопущення дискримінації за ознакою статі, забезпечення рівної участі жінок і чоловіків у прийнятті суспільно важливих рішень (в першу чергу, на ринку праці та у сфері політики), забезпечення рівних можливостей для жінок і чоловіків щодо поєднання професійних та сімейних обов'язків. Проте зміни до законодавства

щодо жінок пенсійного віку та виключення вагітності і періоду по догляду за дитиною із терміну страхового стажу може негативно позначитись на погіршення ситуації з зайнятістю жінок передпенсійного віку та на батьківській поведінці.

Результати досліджень мережі супермаркетів «Фуршет» надали нам змогу підтвердити та проілюструвати незадовільний стан ґендерних відносин на ринку праці та порушення трудових прав громадян.

<sup>30</sup> Рівень безробіття (базуючись на методології МОП) у регіонах, 2009. Держкомітет зі статистики України, <http://www.ukrstat.gov.ua>

# Розділ 2

## РЕЗУЛЬТАТИ ФОКУС-ГРУПОВИХ ДИСКУСІЙ

### Методологія

Метою фокус-групових дискусій (ФГД) було окреслити такі питання, що стосуються умов праці у супермаркетах:

- умови праці загалом
- умови прийняття на роботу
- робочі години та система оплати праці
- дискримінаційні практики (включаючи гендерну дискримінацію)
- безпека праці та професійне здоров'я
- професійні спілки у супермаркетах

Проведення фокус-групових дискусій відбувалось у Києві, Донецьку та Макіївці.

Вибірка:

- Жінки та чоловіки (50\50)
- Працівники супермаркету «Фуршет», що працюють на «базовому» не управлінському рівні

- Працюють у певному супермаркеті у середньому не менше 1 року (Київ) та не менше 6 місяців (Донецьк)

Протягом польового етапу дослідження проведено 4 ФГД з працівниками супермаркетів (по одній із жінками та чоловіками у кожному місті). Всього в дослідженні взяло участь 30 респондентів (16 чоловіків, 14 жінок). Середня тривалість ФГД становила 1 годину 40 хвилин.

Слід зазначити, що набір респондентів в Донецькій області був значно ускладнений страхом участі який виявляли працівники супермаркетів. Запрошені відмовлялись брати участі в дослідженні без дозволу керівництва супермаркетів.

З трьох супермаркетів в Донецькій області (двох в Макіївці та одному в Донецьку) дозвіл на набір співробітників дали два супермаркету в Макіївці. Керівництво донецького супермаркету спочатку погодилось, потім заборонило набір посиляючись на те, що рекрутери заважають роботі супермаркету. Тож з із супермаркету в Донецьку брала участь лише одна людина з 10, які погодилися брати участь, до заборони керівництва. Частина з респондентів з макіївських супермаркетів в день дослідження була викликана на роботу, хоча це був вихідний для них день. В результаті із 24 запрошених респондентів з Донецьку та Макіївки в фокус-групах взяли участь 10 учасників – 6 чоловіків та 4 жінки.

Також варто відзначити, що в Києві подібних проблем не спостерігалось, учасники не боялися брати участь в

фокус-групах в свої вихідні дні, для цього їм не був потрібний дозвіл керівництва.

## Результати та висновки

Найбільш позитивним явищем із дотримання прав працівників у досліджуваних супермаркетах є дотримання базових прав щодо праці: права на працю та її оплату. Оплата здійснюється більш-менш регулярно, і респонденти вважають це перевагою праці в супермаркеті (на тлі інших життєвих можливостей).

Однак навіть право на оплату праці часто не забезпечується належним чином: 1) рівень зарплат є рівним або відрізняється незначним чином незалежно від відповідальності позиції та навантаження; 2) понаднормаові години, робота у вихідні, робота, що не входить до переліку посадових обов'язків не компенсуються належним чином, як того вимагає законодавство; 3) поширена система штрафування працівників є непрозорою та не регулюється колективним договором, що уможливорює маніпуляції з боку керівництва щодо сум винагород за працю.

Рівень задоволеності респондентів умовами праці (сукупна оцінка емоційної атмосфери, трудового навантаження та винагороди за працю) можна оцінити як «мінімально достатній» – рівень задоволення базових потреб.

Задоволеність умовами праці відрізняється для досліджуваних регіонів: працівники супермаркетів у Києві значно більш задоволені роботою (зокрема, сумою винагороди), ніж працівники з Донецька та Макіївки.

В той же час, права мати колективну угоду з працедавцем та отримати повну інформацію щодо обов'язків на робочому місці не дотримуються.

Важливо зазначити, що загалом права найманих працівників більшою мірою порушуються у Донецькому регіоні, ніж в Києві.

гендерна дискримінація: щодо рівності прав статей у досліджуваних супермаркетах, то слід сказати, що права статей рівно не дотримувані. Це, у першу чергу стосується, правил гігієни праці – норм підйому вантажів. Більшість працівників супермаркетів становлять жінки.

Спостерігається загальна нестрача персоналу у Донецьку/Макіївці через низьку зарплатню, що було зазначено протягом фокус-групових дискусій, в тому числі і вантажників, що виливається у понаднормові навантаження щодо підймання важких предметів як для жінок, так і чоловіків, що мають інші посади.

Часто має місце вікова дискримінація при прийомі на роботу, що стосується небажання супермаркетами наймати на роботу працівників, яким залишилось 2–3 роки до виходу на пенсію у Києві та



менше дискримінація спостерігається в Донецьку та Макіївці (через низькі зарплатні та менший конкурс на пропоновані посади).

Виявлені у дослідженні порушення прав працівників є результатом кількох обставин:

- Працівники є погано поінформовані щодо власних прав, забезпечених законами України;
- Керівництво нехтує обов'язком належним чином інформувати працівників щодо посадових інструкцій, і часто порушує права працівників, користуючись цим незнанням та відсутністю спротиву;
- Неформальні зв'язки всередині колективу є впливовим чинником регулювання трудових відносин. Працівники уникають «псування стосунків» із керівництвом, оскільки це може призвести до погіршення умов праці та \ або вплинути на її оплату ;
- Постійна нестача персоналу та підтримувана керівництвом політика плинності кадрів збільшує кількість порушень. Серед наслідків такої політики – надмірні трудові навантаження та відсутність можливості \ бажання захистити власні права.

Колективи супермаркетів не мають організаційних можливостей для захисту прав працівників – при них не існує профспілок чи інших об'єднань працівників із відповідними завданнями. Принаймні, працівники не обізнані про такі організації. З іншого боку, утворенню об'єднань працівників «знизу» перешкоджає плинність кадрів та побоювання втрати роботи.

Не було зазначено випадків сексуальних домагань, але очевидно, що не існує процедури та департаменту/призначеного працівника до якого можна біло б звернутись за таких обставин.

Працівники не обізнані з Кодексом найкращих практик та щодо політики Корпоративної соціальної відповідальності Групи “Фуршет”, вони не відчують його впливу на умові їх праці в супермаркеті.

## Розділ 3

### РЕЗУЛЬТАТИ ПОЛЬОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ РОБОЧИХ УМОВ У СУПЕРМАРКЕТАХ, ЩО ОТРИМАЛИ ФІНАНСУВАННЯ ЄБРР (ПРИКЛАД: МЕРЕЖА СУПЕРМАРКЕТІВ “ФУРШЕТ”)

#### 3.1 Дослідження у супермаркетах “Фуршет”

Проведення спостережень в мережі супермаркетів “Фуршет” покликані дати деяке уявлення про структуру зайнятості в цій мережі, її окремих представництвах та про організацію роботи працівників супермаркетів. Загалом спостереження було проведено у **дев’яти** різних супермаркетах мережі “Фуршет” м. Києва (див. щоденники спостережень можна отримати на вимогу).

В результаті спостережень стало очевидним, що тенденція загальної структури зайнятості у статеві-віковому аспекті зберігається у різних супермаркетах-представництвах мережі

“Фуршет”, при тому, що самі супермаркети різняться між собою й розташуванням, й площею, й кількістю працівників, й наявним асортиментом товарів тощо. Безумовно, кількість жінок, що працюють у супермаркетах значно перевищує кількість чоловіків. Даний факт підтверджує загальноукраїнську тенденцію до того, що кількість жінок, зайнятих у сфері обслуговування (до якої належать й супермаркети) значно перевищує кількість чоловіків.

Окрім того, згідно з результатами спостережень, існує чітка диференціація між чоловіками та жінками за посадами, що обіймаються та за видами діяльності у межах однієї посади, що є проявами горизонтальної сегрегації ринку праці.

Таким чином, посади, що обіймаються чоловіками – це вантажники та охоронці (хоча в одному із проведених досліджень спостерігалось одна жінка-охоронець). Посада продавців-консультантів є найближчою до гендерного балансу, проте, на ній все одно переважають жінки. А також на посаді продавців-консультантів існує досить чіткий розподіл обов’язків між чоловіками та жінками всередині посади, тобто, чоловіки переважно працюють у відділах з напоями (в тому числі й алкогольними), а також чоловіки-продавці залучені до роботи у інших відділах супермаркетів таким чином, що вони займаються переважно фізичною працею, зокрема, переміщенням ящиків із продукцією та розташуванням на полицях важких товарів (бутилі з водою, овочі).

Серед касирів було помічено кілька представників чоловічої статі, що свідчить про очевидний ґендерний дисбаланс і дозволяє говорити про те, що чоловік-касир радше є винятком. Не було помічено жодного чоловіка серед прибиральниць та адміністраторів. Останній факт є також закономірним для українського ринку праці, оскільки ми побачили, що жінки в даній ситуації займають найвищу серед найнижчих посад.

Як видно з Табл. 6 (Додатки), вікова структура працівників досліджуваних супермаркетів загалом включає усі вікові категорії працездатного населення та диференціюється залежно від посади, що обіймається. Проте, слід зауважити, що вік співробітників оцінювався приблизно, а отже, отримані дані можуть відрізнятися від реального стану речей.

В жодному із досліджуваних супермаркетів не було помічено представників етнічних меншин, іммігрантів, вагітних, людей із видимими ознаками інвалідності або фізично неповноцінних, що спонукає до висновку, що дані категорії людей є дискримінованими в досліджуваній мережі супермаркетів.

Працівники мали універсальний для працівників супермаркетів мережі «Фуршет» одяг: кофту чи футболку яскравого кольору, штани та пуховий жилет з назвою магазину. Робітниками, які працювали в більш холодних приміщеннях (наприклад, біля холодильників чи на касах), були вдягнені ще й у флісові кофтини. Таким чином,

одяг є комфортним для працівників магазину, однаковим для представників обох статей й не носить для жінок підкреслено сексуального характеру.

В магазинах не виявлено явних порушень техніки безпеки та гігієни: у тих відділах, де це було необхідно, працівники працювали у поліетиленових рукавицях та у головних уборах, стелажі не були занадто високими. Освітлення у приміщенні є достатнім, а температура комфортна. Працівники супермаркету забезпечені необхідним для їх роботи устаткуванням.

Проте, у ФГД в Макіївці наголошувалось про постійні протяги і пов'язану з цим захворюваність. Крім того, зазначалось, що за пов'язаних з нестачею працівників обставин у Макіївці, працівники інших відділів можуть обслуговувати покупців – без належного одягу, санітарно-гігієнічних засад та наражаючи себе на небезпеку при користуванні нарізок та іншого устаткування.

Серед працівників магазину не спостерігались сварки, грубе поводження чи будь-які прояви насилля.

### 3.2 Результати дослідження керівництва супермаркетів

Об'єктом дослідження були працівники **керівництва супермаркетів** «Фуршет» (наприклад, член правління, керівник відділу персоналу або відділ зв'язку із

громадськістю тощо). Планувалось провести принаймні 3 неструктуровані інтерв'ю з керівництвом магазинів, член правління, керівник відділу персоналу або відділ зв'язку із громадськістю. Інтерв'ю з такими респондентами повинні були дати нам картину організаційної та управлінської структури групи "Фуршет", оскільки протягом ФГД ми дізналися, що існує певна незалежність в деяких аспектах у прийнятті рішень у регіональних відділеннях компанії (дочірнє підприємство, наприклад, Регіон-Маркет в Києві та Донецьку), і кожного супермаркету окремо від центрального офісу групи "Фуршет" (у Києві).

Всі необхідні заходи були прийняті для досягнення респондентів у Києві та Донецьку/Макіївці. Однак, на жаль, керівництво супермаркетів не було схильним давати інтерв'ю: директори супермаркетів у Києві відмовлялись дати значимі причини – не довго на посаді, не може брати відповідальність, щоб давати інтерв'ю, дуже зайнятий графік роботи, в головному офісі відділу маркетингу офіційно відмовилися, до Донецька, менеджер був тільки в позиції в протягом 3 місяців; управління Макіївки відмовився, заявивши, що вони не мають повноважень давати інтерв'ю.

У результаті, після прямого контакту в супермаркеті з адміністрацією з пропозицією провести анонімне опитування, ми отримали одну згоду на заповнення анкети, і тільки одну згоду на інтерв'ю з співробітниками супермаркету, що не прийняв наш заклик з самого

початку. Тому ми не будемо зазначати інформацію про респондентів в описі (у тому числі їх стать, вік, посаду і т.д. – транскрипт інтерв'ю та анкети можна отримати на вимогу).

Розуміючи під дискримінацією за ознакою статі «дії чи бездіяльність, що виражають будь-яке розрізнення, виняток або привілеї за ознакою статі, якщо вони спрямовані на обмеження або унеможливають визнання, користування чи здійснення на рівних підставах прав і свобод людини для жінок і чоловіків»<sup>31</sup>, концептуалізуємо дискримінаційні прояви (Рис. 1 у Додатках). Ми будемо розглядати ці поняття детальніше у подальшому аналізі.

### 3.3 Аналіз результатів фокус-групового опитування, інтерв'ю, опитування та спостереження

#### Структура зайнятості супермаркетів

Структура зайнятості є однією із складових аналізу ґендерних особливостей найму працівників на роботу. Структура зайнятості персоналу включає в себе багато аспектів, але в

31 Закон України «Про забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків» від 8 вересня 2005 р. № 2866-IV [Електронний ресурс] / Верховна Рада України. – Режим доступу: <http://portal.rada.gov.ua>

даному аналізу зосередимось на тому, яким чином представлені серед працівників магазинів «Фуршет» чоловіки та жінки, а також люди різного віку.

Про **значне переважання жінок** серед персоналу даної мережі магазинів свідчать усі джерела інформації, які були використані в ході дослідження: звіт з фокус-груп з працівниками супермаркетів, спостереження в магазинах, інтерв'ю із заступником директора одного з магазинів, а також дані анкети. Така ситуація може бути зумовлена, по-перше, існуванням ґендерних стереотипів щодо певних професій. Наприклад, професія продавця-консультанта та касира вважається переважно жіночою й чоловіки значно рідше подаються на запропоновані вакансії. По-друге, у виборі професії важливим фактором є рівень престижності, оплата праці. Жінки більшою мірою, ніж чоловіки, схильні погоджуватися на гірші трудові умови, низьку заробітну платню.

У ході дослідження майже не було здобуто відомостей щодо **вертикальної ґендерної сегрегації професій** в магазинах «Фуршет». Інформація про співвідношення чоловіків та жінок на керівних посадах була отримана тільки з інтерв'ю із заступником директора одного магазину, який зазначив, що в них *«на керівних посадах в основному всі жінки»* (Респ. І.). Але зовсім не обов'язково, що подібна ситуація спостерігається в інших магазинах.

На противагу, більше даних було отримано щодо **горизонтальної ґендерної**

**сегрегації професій**. У звіті з ФГД зауважується, що чоловіки переважно працюють у відділах алкоголю та напоїв, а якщо вони представлені в інших відділах, то скоріш за все виконуватимуть саме важку роботу <sup>32</sup>.

Заступник директора магазину «Фуршет» зазначив, що загалом як чоловіки, так і жінки можуть працювати на будь-якій посаді, але є дві вакансії, на які приймаються тільки чоловіки, саме через те, що вони вимагають великих фізичних зусиль: посада вантажника та працівника з візками.

*«Посада вантажника, звісно, – це чоловік, жінок на цю посаду ми не беремо; посада візочника (працівника з візками) – це теж важко...»* (Респ. І).

Також в інтерв'ю респондентка І підтверджує дані, виявлені під час ФГД, про те, що у відділі спиртних напоїв та води працюють в основному чоловіки.

*«Можливо, продавець – це залежить більше від відділу, є відділи, в яких потрібно піднімати більше важкостей... це вода, алкоголь. Тобто, на моїй пам'яті жінки там не працювали. Це важка робота»* (Респ. І).

Окрім цього, вона зазначила, що професія касира в її магазині є переважно жіночою, бо *«на касира приходять мало чоловіків. На моїй пам'яті, 2 чи 3 людини чоловічої статі працювали касирами. А в основному йдуть жінки»* (Респ. І).

<sup>32</sup> Звіт з дослідження умов праці персоналу супермаркетів мережі «Фуршет». Центр «Соціальні Індикатори». Київ 2010. С. 14



Такі дані співпадають з результатами спостереження, оскільки в досліджених магазинах було помічено тільки кілька чоловіків–касирів, але серед продавців–консультантів вони зустрічались частіше, до того ж один з них був закріплений за відділом «елітних» спиртних напоїв та сигар, інший – розвантажував воду, а решту важко було віднести до певного відділу.

### Вікова структура працівників супермаркетів “Фуршет”

Під час спостереження було помічено, що вік персоналу магазину десь від 25 до 45 років (на вигляд). Не були представлені особи шкільного віку та всього декілька жінок передпенсійного віку. Автори звіту з ФГД називають вікову дискримінацію в цій мережі магазинів такою, що є найбільш виразною. Зокрема, вони зазначають про чисельну перевагу молодих чоловіків та жінок серед працівників супермаркетів, а також про небажання керівництва брати на роботу людей передпенсійного віку й наявність психологічного тиску з приводу їх недостатньої фізичної сили.

*«У нас в магазині, наприклад, якщо до пенсії 3–2 роки, то не беруть на роботу. Це я знаю точно» (ФГД2, чоловіки, Київ).*

У той же час, з інтерв'ю з заступником директора магазину явно не видно наявності вікової дискримінації. Респондентка І. повідомила, що пенсіонери в них працюють, але небагато, й *«в основному це жінки, чоловіків пенсіонерів у нас немає»*. Таку ситуацію вона пояснює не тим, що їх не бажають

приймати на роботу, а наголошує, що вони рідко подаються на запропоновані вакансії: *«Вони не приходять частіш за все. Ну, це досить важка праця. Частіше всього люди пенсійного віку на таку роботу не йдуть. Вона не зовсім легка» (Респ. І)*. Хоча якщо люди похилого віку все ж таки подаються на роботу, то респондентка зважає на специфіку відділу, в якому їм доведеться працювати.

*«Тобто, обмеженням за віком може бути лише сама специфіка відділу. Я дивлюсь, якщо людина більш похилого віку, чи не буде їй важко працювати в цьому відділі. Якщо це відділ з фізичними навантаженнями, то звісно, що я буду віддавати перевагу людині більш молодій, виходячи з міркувань, що людина просто не буде справлятися зі своєю роботою, коли вона буде нею займатись безпосередньо» (Респ. І).*

В магазині також час від часу працюють школярі та студенти, особливо під час літніх канікул. Було зазначено в інтерв'ю: *«У нас, наприклад, у літній період дуже багато студентів, які відпочивають на канікулах. Ми беремо на роботу з 16 років в торговий зал продавцем–консультантом та з 18 років на касу.» (Респ. І)*

Вікова дискримінація відсутня в Донецьку та Макіївці, відповідно до результатів ФГД та за об'єктивними причинами – невеликою кількістю кандидатів на позиції через низький рівень зарплат, тому віковий критерій не впливає на відбір кандидатів. В той же час, жінки більш схильні найматися на подібну роботу, в той час коли чоловіки скоріш бажають

залишитись безробітними, ніж найматись на низькооплачувану роботу.

Таким чином, відповідно до думки директора магазину, вікова дискримінація в його магазині відсутня, й вік може стати причиною, через яку людину не приймуть на роботу, тільки в тому випадку, коли він об'єктивно заважатиме їй виконувати свої обов'язки.

### Дискримінаційні практики під час працевлаштування

Наступним кроком є аналіз ґендерних особливостей найму працівників на роботу. У результатах з фокус-групового опитування даний аспект не висвітлюється. Базуючись на інформації з інтерв'ю, можна зробити висновок, що існує практика надання переваги певній статі: «...Це дуже важко... якою б жінка не була виносливою, це дуже важка робота: цілий день на ногах, цілий день носити важкості» (Респ. І).

Подібна практика аргументується тим, що такі професії як вантажник, або працівник із візками передбачають підняття та переміщення важких предметів, отже, вакантне місце надається молодим чоловікам. Проте, як зазначив інтерв'юер, у вимогах до вакансій інформація про стать відсутня. За даними анкети, в інших магазинах заступник директора не бере участь у формуванні вимог до вакансій.

### Дискримінаційні практики під час трудової діяльності

### Умови праці

У звіті Центру «Соціальні Індикатори» по проведенню з персоналом супермаркетів мережі «Фуршет» фокус-групам зазначається, що рівність прав чоловіків та жінок не дотримується, в першу чергу, в сфері гігієни праці, а саме – у дотриманні норм підйому вантажів. Згідно з цими даними<sup>33</sup>, в супермаркетах існує загальна нестача кадрів, в тому числі, і вантажників, що сприяє залученню інших працівників до розвантаження товарів. Таким чином, як жінки, так і чоловіки можуть перевищувати допустимі норми підйому вантажів у своїй робочій діяльності.

Однак, заступник директора одного з магазинів «Фуршет» в інтерв'ю мав іншу точку зору. Згідно з його словами, жінкам не дозволяється піднімати товари, що важать більше 5-ти кг.: *«всі коробки, всі блоки з водою, всі важкі речі, весь посуд та ін. – все піднімається чоловіками»* (Респ. І). В свою чергу, для чоловіків також існують обмеження у вазі, яку їм дозволено піднімати вручну. А всі товари, вага яких перевищує допустимі норми, мають підніматись спеціальною технікою. Адміністратор іншого магазину «Фуршет» уточнив, що найбільшою допустимою вагою предметів, які розвантажуються вручну вантажниками є 50 кг. (Респ А).

Респондентка І. в своєму інтерв'ю не заперечувала, що трапляються випадки, коли існуючі обмеження порушуються працівниками в ситуаціях, коли багато

<sup>33</sup> Звіт з дослідження умов праці персоналу супермаркетів мережі «Фуршет». Центр «Соціальні Індикатори». Київ 2010. С. 3, 23.

роботи або недостатньо працівників в магазині, однак, вона акцентувала увагу на епізодичність таких випадків: *«В торговельному процесі все можливе, тому можуть бути якісь поодинокі випадки та були, але це не систематично»* (Респ. І).

Крім того, респондент спростовує тезу, яку висувують організатори ФГД про те, що в супермаркеті існує загальна нестача працівників, що сприяє тому, що обов'язки людей, чиї посади лишаються вакантними (в тому числі і вантажників), виконують всі інші. З одного боку, респондент І. зазначає, що у випадку відсутності когось з працівників, його роботу виконують співробітники з такими самими, або подібними обов'язками. З іншого ж боку, він вказує на те, що, принаймні на сьогодні, немає проблеми нестачі кадрів, а, відтак, і немає потреби виконувати понаднормово роботу за інших людей, в тому числі, за вантажників: *«Криза, звісно, нам допомогла... Персонал осів, припинилась плінність кадрів та навіть постала черга бажаючих працювати, тому що багато людей втратили роботу ...»* (Респ. І).

Дотичним до сфери гігієни праці є інший параметр – дотримання техніки безпеки. У Звіті з ФГД зазначається, що у сфері недотримання техніки безпеки існують проблеми, які стосуються переважно чоловіків. Мова йде про роботу на високих стелажах, яка може призвести до падінь та отримання травм<sup>34</sup>. Травми можуть, також, бути отримані при роботі

зі специфічними приладами, наприклад, нарізкою<sup>35</sup>. В такому випадку, постраждати можуть як чоловіки, так і жінки, адже на посадах у відділах «сири» та «ковбаси» зустрічаються представники обох статей.

На противагу цьому, двоє респондентів, які брали участь в цьому дослідженні, не навели жодного прикладу травмування на робочому місці: *«Нещасних випадків на виробництві я не пам'ятаю. На мій пам'яті, у мене такого не було»* (Респ. І).

Щоправда, працівники супермаркетів, які брали участь в фокус-групах, зазначали, що керівництво супермаркетів неохоче оприлюднює випадки отримання травм на робочому місці, адже в таких випадках воно зобов'язане сплачувати як компенсацію працівникові, який отримав травму, так і державні штрафи. Тому, розповсюдженням є не лише приховування, а й заперечення випадків отримання травм працівниками:

*«У нас дівчина впала зі сходів. І вона за свої кошти лікується. – Він сказав: – Якщо напишеш, що це виробнича травма, то я просто скажу, що ти йшла на роботу, де впала та прийшла на роботу»* (ФГЗ, жінки, Донецьк)<sup>36</sup>

Учасники фокус-груп зазначали, що супермаркети не завжди мають у розпорядженні необхідне оснащення для дотримання правил техніки безпеки та гігієни праці. Однак, респондент І, також, акцентує увагу на тому, що всі правила техніки безпеки та гігієни праці в її супермаркеті дотримані, і працівники, не

34 Звіт з дослідження умов праці персоналу супермаркетів мережі «Фуршет». Центр «Соціальні Індикатори». Київ 2010. С. 23.

35 Там само.

36 Там само

залежно від статі, мають необхідний спецодяг, засоби гігієни тощо:

*«Є одяг, є рукавички для тих, хто працює з холодильними камерами...Щодо особливих гігієнічних засобів, тому що це робота в торговельному залі, це робота з людьми, то це дезінфекція рук – панадермом, септодором в туалетах. Все, більше особливих засобів... Обов'язково для рибного та м'ясного відділів – це форма взуття, одяг спеціалізований» (Респ. І).*

Окремим аспектом, якому також слід приділити увагу в межах даного дослідження, є умови праці вагітних жінок.

Як видно зі звіту по фокус-груповому дослідженню, непоодинокими є випадки, коли вагітні жінки працюють до 7-ого місяця вагітності – терміну, коли за законодавством жінка може йти в декретну відпустку<sup>37</sup>. Керівними супермаркетів, так само, підтверджували, що в їх магазинах працюють вагітні жінки.

*“«Касири вже на таких строках значних, що вже видно, що людина вагітна. Робота касира не є дуже важкою, вона не передбачає підняття важкостей. Такі люди працюють. Продавці-консультанти – дуже рідко. В основному, ми відправляємо їх у відпустку, якщо є така можливість, або одразу ж у декрет, тому що це важка праця. На таких посадах на великих термінах працювати небажано» (Респ. І).* Такий стан речей слід відмітити як позитивний факт, адже на ринку праці в

нашій країні трапляються і випадки звільнення жінок без видимих причин, щойно їхня вагітність стає помітною, аби не оплачувати їм декретної відпустки.

Однак, працівники «Фуршетів», які брали участь в ФГД, звертають увагу на інше порушення умов праці вагітних жінок. Згадуються випадки, коли вже на досить значних термінах вагітності, жінки виконували ту саму роботу і не переводились на полегшену: *«У нас в магазині працювала навіть зі мною дівчина вагітна. 12 годин їй було дуже важко витримати.... Ти повинна працювати, то й працюй», (ФГД2, чоловіки, Київ)*<sup>38</sup>.

Респондентка І, так само, не згадувала випадків переходу на полегшену роботу серед вагітних жінок, однак, вона зауважила, що керівництво намагається не завантажувати вагітних жінок надмірно, йти назустріч ї, навіть, якщо це можливо, раніше відправляти у відпустку: *«... Ну, звісно, ми намагаємось чіпати поменше людину, давати менше якихось обов'язків, завдань на робочий день. Ми входимо в стан справ» (Респ. І).*

Таке ставлення до вагітних жінок, звичайно, є позитивним. Однак, воно базується на хороших міжособистісних відносинах і не закріплене в посадових правах та обов'язках працівників. Домовленість про те, щоб менше навантажувати вагітних жінок є неформальною та незадокументованою. Зі зміною керівництва, може зазнати змін і таке поблажливе ставлення.

<sup>37</sup> Звіт з дослідження умов праці персоналу супермаркетів мережі «Фуршет». Центр «Соціальні Індикатори». Київ 2010.С. 20.

<sup>38</sup> Там само.С.20

### Оплата праці, підвищення кваліфікації та кар'єрний розвиток

Іншим аспектом ґендерних особливостей робочих умов праці є ситуація із відсутністю або наявністю дискримінаційних проявів в оплаті праці, підвищенні кваліфікації та просуванні по кар'єрним сходам. Визначені аспекти не зустрічаються серед відповідей анкетування. У ході фокус-групового дослідження було з'ясовано, що респонденти не стикаються із нерівністю прав, оплати праці, можливостей просування чи інших винагород на своєму робочому місці, що залежала б від статі. Подібні висновки підтверджує респондент у інтерв'ю. Під час інтерв'ю було зазначено: *«У нас навчання та підвищення кваліфікації проходять усі, незалежно від віку та статі, строків зайнятості у «Фуршеті». Теж саме стосується зарплатні»* (Респ. І). Така інформація свідчить про відсутність дискримінаційних проявів на ґрунті ґендерних особливостей у визначених аспектах.

Важливим аспектом зарплат (зазначений протягом ФГД) є їх рівність або незначні відмінності у рівнях зарплат для всіх співробітників (неуправлінського складу, управлінців нижчого рівня) без уваги щодо зайнятих позицій та робочого навантаження. Єдиним фактором, що впливає на рівень зарплат є термін зайнятості людини у супермаркеті і це було підтверджено респондентом І: через півроку на позиції працівник отримує додаткові 50 грн, 1 рік на позиції – 100грн. Респондент зазначив, що "...є

необхідність змінити структуру мотивацій у компанії. Систему заробітних плат необхідно переглянути для усіх найманих працівників, для всіх рівнів працівників".

Протягом інтерв'ю виявилось, що рівні заробітних плат у Фуршетах можуть бути **нижчими, ніж у подібних торгівельних мережах**. Шкода, але ми не мали змогу отримати інформацію щодо цього від керівництва магазинів у Донецьку та Макіївці, але регулювати ФГД свідчать, що рівні зарплат можуть бути навіть удвічі нижчими за зарплатні у конкурентних мережах супермаркетів. У Києві було зазначено рівень зарплат, що може сягнути 1600грн (після сплати податків) – що є нижчим, ніж середньостатистична зарплатня у Києві, але вища за мінімальну зарплатню. Тоді як у Донецьку зарплатня може бути 760–900<sup>39</sup>грн (після сплати податків), що відповідає практично мініальному рівню та є значно нижчою за середній показник у регіоні.

Респондент І також підтвердив, що три дні випробувального терміну є неоплачуваними.

ФГД виявили, що можуть бути проблеми з понаднормовою оплатою праці, роботою по вихідних, та за роботу, що не входить у посадові обов'язки. Як зазначено, вони не компенсуються на належному рівні, як того вимагає законодавство (Кодекс про працю, стаття 106).

<sup>39</sup> Дані отримані у ФГД



## Суміщення трудової діяльності з сімейною сферою

Окремо необхідно розглянути те, яким чином працівники суміщають свою роботу з сім'єю. В цьому аспекті на особливу увагу заслуговує питання декретної відпустки та лікарняні по догляду за дитиною. У результаті проведення фокус-груп не було виявлено якихось проблем з оплатою декретної відпустки, а також зазначалось, що по її завершенню (3 роки) працівниці часто повертаються на роботу, особливо в Києві<sup>40</sup>. Респондент А. в анкеті також зазначив, що жінки в основному повертаються до магазину після декретної відпустки. До того ж з інтерв'ю з заступником директора видно, що далеко не завжди жінки використовують усі 3 роки декретної відпустки, а виходять на роботу значно раніше.

*«Ось у мене за останні 3 місяці 3 людини вийшли достроково з декретної відпустки. Тобто вони написали декретну відпустку на 126 днів за пологами та вагітністю та вони не беруть на 3 роки декретну відпустку, вони виходять працювати» (Респ. І).*

Учасники фокус-груп також зауважували, що не мали проблем з оплатою лікарняних у зв'язку з хворобою дитини<sup>41</sup>. Респондент І. повідомив, що як жінки, так і чоловіки можуть взяти таку відпустку,

хоча сама зазначила: *«Я не пом'ятаю, щоб у мене були випадки, коли чоловік приносив лікарняний саме по доглядом за дитиною. Тобто в основному це жінки» (Респ. І).* В той же час, у звіті з фокус-групового дослідження автори зауважили, що в одному випадку, коли чоловік взяв відпустку по догляду за дитиною, люди зазначали, що отримати оплату за лікарняний йому вдалось за допомогою неофіційних зв'язків з керівництвом.

Окрім цього, як респондент І, так і респондент А., вказали на те, що довідка з лікарні є необхідною при наданні працівнику магазину лікарняного у зв'язку з хворобою дитини.

*«Так, це все під звіт, ми вимагаємо, тому що не маємо право закривати без документів. Але лікарняний по догляду за дитиною у нас є, він закривається та оплачується» (Респ. І).*

## Сексуальні домагання

Наступним питанням, на який необхідно звернути увагу відповідно до завдань роботи, є ситуація із сексуальними домаганнями. З цього приводу інтерв'юер зазначив, що випадків сексуального домагання на роботі у власному досвіді не було. Подібні дані підтверджують результати фокус-групового дослідження. Також було з'ясовано, що респонденти не обізнані із жодними правилами внутрішнього розпорядку, які б допомогли вийти із відповідної ситуації. Втім, більша частина респондентів переконана, що проблема може бути

<sup>40</sup> Звіт з дослідження умов праці персоналу супермаркетів мережі «Фуршет». Центр «Соціальні Індикатори». Київ 2010.С. 13.

<sup>41</sup> Там само С 13.

вирішена доступними способами: як неформальними («пояснити», запропоновано жінками) чи більш формальними (звернення до служби охорони, запропоновано чоловіками)<sup>42</sup>. Питання в анкеті щодо окресленої тематики залишилося незаповненим. Але зрозуміло, що немає ані процедури, ані департаменту/відповідальної особи для звернень, якщо випадок сексуальних домагань буде мати місце.

### Висновки дослідження керівництва супермаркетів

Аналізуючи отримані дані, слід, передусім, зазначити, що інформація є суперечливою: дані, отримані шляхом проведення фокус-груп з працівниками супермаркетів, не завжди співпадають з даними, отриманими в ході проведення інтерв'ю з адміністрацією магазинів.

Існують різні пояснення такої ситуації. По-перше, інтерв'ю, проведене з одним респондентом та анкетування іншого респондента не відображають усієї ситуації, яка існує в мережі. Звісно, це радше дослідження певних випадків, які не є репрезентативними.

По-друге, зі слів респондента І, магазини мережі супермаркетів «Фуршет» є доволі автономними і відрізняються один від одного навіть за рівнем заробітної плати, не кажучи, вже про індивідуальні особливості та проблеми: *«У кожного магазину власна специфіка і можливо не схожа на інші, кожний в чомусь своєму*

*відрізняється» (Респ. І).* Тому, імовірність того, що нашими респондентами стали керівники супермаркетів, які не мають значних порушень у сфері дотримання прав працівників – існує.

І, по-третє, особливо з огляду на складність налагодження контакту з керівниками супермаркетів та їхнє небажання брати участь в інтерв'ю, можна припустити, що під час інтерв'ю могла бути надана не абсолютно достовірна інформація. Це підтверджує також і той факт, що анкета, яку респондент А. заповнював не в присутності інтерв'юера, була напівпорожньою, і багато важливих (щодо ґендерних дискримінацій, сексуальних домагань, вікові аспекти у працевлаштуванні, вплив на здоров'я нещасних випадків на роботі) питань були пропущені.

Проте, за результатами дослідження видно, що структура зайнятості є диференційованою за статтю і наявна ґендерна сегрегація професій. Так у мережі «Фуршет» більше працює жінок, жінки частіше займають позиції консультантів, або касирів; чоловіки, як правило, працюють у секторах алкоголю, напоїв та пов'язані із важкою фізичною роботою. Під час працевлаштування працівників можна виділити риси прихованої дискримінації. Оскільки, стать як правило не фіксується у тексті вакансії, але, як вже зазначалося, молодих чоловіків охоче беруть саме роботу пов'язану із важкою фізичною працею. Під час трудової діяльності помітні проблеми дотримання прав працівників. Серед умов праці було зазначено, що не

<sup>42</sup> Звіт з дослідження умов праці персоналу супермаркетів мережі «Фуршет». Центр «Соціальні Індикатори». Київ 2010. С. 22.

дотримуються норми підняття ваги, умови роботи вагітних жінок, необхідна техніка безпеки роботи (виробничі травми у «жіночих» та «чоловічих» секторах), проте було зазначено, що спеціальним одягом забезпечені як чоловіка, так і жінки. Стосовно поєднання трудової діяльності із сімейною сферою, то результати дослідження демонструють, що декретні відпустки, як правило виплачуються, а взяття лікарняного для догляду за дитиною чоловіком є радше виключенням. Сексуальні домагання є нехарактерним явищем, що підтверджують усі джерела інформації. Про дискримінаційні прояви у оплаті праці, підвищенні кваліфікації або перепідготовці зазначено не було.

### 3.4 Дослідження професійних спілок

Як вже зазначалося, реальним механізмом захисту прав працівників на робочому місці можуть бути профспілки. Законодавство про профспілки складається з Конституції України, Закону України «Про об'єднання громадян»<sup>43</sup> Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», Кодексу законів про працю України та інших нормативно-правових актів, прийнятих відповідно до них<sup>44</sup>.

В українській ситуації, говорячи про профспілки, доводиться мати на увазі профорганізації, що входять у Федерацію незалежних профспілок України (ФНПУ).

На сьогодні немає впливових альтернативних ФНПУ профспілок, які залучили б у свої ряди значну частину працівників із різних галузей.<sup>45</sup> За багаторічне існування профспілок у нашій державі сформувалася думка, що профспілка – формальне утворення, орган матеріальної взаємодопомоги та розподільник путівок. Таке ставлення зумовлене специфікою функціонування профспілок в Україні. Перш за все, варто враховувати спадок радянських часів, коли профспілки не сміли суперечити партійним органам, закривали очі на порушення прав працівників, профспілкові функціонери зросталися з адміністрацією підприємств і по суті здійснювали вже іншу, не властиву профспілкам, функцію – виробничу. «Приручені» різного роду преміюваннями залежно від виконання виробничого плану, профспілкові лідери, фактично, не асоціювалися із силою, здатною боротися за права працівників. Через це профспілки частково втратили свій авторитет, а їхня захисна функція багато в чому перетворилася на декларацію про наміри. Такою, власне, є історія знецінення радянських профспілок.

Проте, соціально-економічні трансформації, які відбуваються в країні, значно змінили основу функціонування профспілок та їх цілі у суспільстві. Профспілки шукають і застосовують нові методи роботи, прагнуть до співробітництва з органами влади,

43 Закон України «Про об'єднання громадян» – <http://zakon.rada.gov.ua>

44 Закону України «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності» – <http://zakon.rada.gov.ua>

45 Центр соціальних експертиз – [http://csep.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=103:2008-08-13-10-36-27&catid=44:-2003-&Itemid=70](http://csep.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=103:2008-08-13-10-36-27&catid=44:-2003-&Itemid=70)

роботодавцями. Проте, хоча й функції профспілок за роки незалежності змінились, у свідомості людей ставлення до них змінюється повільно<sup>46</sup>. Підтвердженням цього може слугувати дослідження, проведене у 2002–2003 роках Центром соціальних експертиз (при Інституті соціології Національної Академії наук України) на замовлення МОП. Зокрема, було проведене *Комплексне дослідження правових і практичних рамок діяльності профспілок, об'єднань роботодавців, сучасного стану ведення колективних переговорів, колективних трудових спорів та існуючих процедур їхнього вирішення*<sup>47</sup>.

Увага профспілок переважно зосереджена на пошуку шляхів погашення заборгованості із заробітної плати, у той час, як решта питань соціально-трудових відносин практично не розглядаються. А така поширена в українському суспільстві проблема, як *нерівність чоловіків та жінок у сфері трудових відносин*, на думку більшості респондентів, серед профспілок та їх організацій не є розповсюдженою<sup>48</sup>.

46 Брич В. Я., Дяків О. П., Надвиничний С. А. та ін.  
Економіка праці та соціально-трудові відносини

47 Центр соціальних експертиз. Дослідження  
«Комплексне дослідження правових і практичних  
рамок діяльності профспілок, організацій  
(об'єднань) роботодавців, сучасного стану ведення  
колективних переговорів, колективних трудових  
спорів та існуючих процедур їх вирішення» (Було  
опитано 1802 респондента в 11 областях  
України.) [http://csep.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=103:2008-08-13-10-36-27&catid=44:-2003-&Itemid=70](http://csep.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=103:2008-08-13-10-36-27&catid=44:-2003-&Itemid=70)

48 Центр соціальних експертиз. Дослідження  
«Комплексне дослідження правових і практичних  
рамок діяльності профспілок, організацій  
(об'єднань) роботодавців, сучасного стану ведення

Отже, доцільно перевірити зазначені твердження у процесі подальшого дослідження. Також розглянуте дослідження, яке відбувалося сім-вісім років тому, викликає дослідницький інтерес вивчити ситуацію з українським профспілками на сьогоднішній день та з'ясувати особливості трансформації у сфері профспілкової діяльності, якщо такі відбуваються.

Можна припустити, що трансформація українських профспілок відбувається за рахунок розширення кола об'єктів захисту профспілок та сфери їх інтересів, але це припущення та загалом діяльність профспілок сьогодні не має достатнього наукового обґрунтування, що дає підставу та спонукає дослідників до вивчення різноманітних аспектів профспілкової діяльності та розгляду профспілок з точки зору їх структури та діяльності.

Для поглиблення аналізу загального стану профспілок України також варто зосередити увагу на конкретних профспілках, профспілкових організаціях та на конкретних підприємствах, на яких їх створено, а також, розглянути, на яких проблемах переважно зосереджують свою увагу профспілки.

З цією метою було заплановано дослідити **профспілкову організацію «Захист праці»** та профспілку мережі супермаркетів «Фуршет». Проте, попередній аналіз показав, що мережа супермаркетів «Фуршет» не має та ніколи не мала

колективних переговорів, колективних трудових спорів та існуючих процедур їх вирішення»  
-[http://csep.org.ua/index.php?option=com\\_content&view=article&id=103:2008-08-13-10-36-27&catid=44:-2003-&Itemid=70](http://csep.org.ua/index.php?option=com_content&view=article&id=103:2008-08-13-10-36-27&catid=44:-2003-&Itemid=70)

профспілки. Окрім того, про це зазначено у ФГД: «у досліджуваних супермаркетах профспілок не існує», а також було зазначено причини цієї відсутності<sup>49</sup>:

1. Коротка тривалість історії праці на приватний капітал в Україні (щойно від часу проголошення незалежності); досвід радянських профспілок не був переданий новоутвореним колективам. Це, однак, може виявитись позитивним моментом, оскільки старі профспілки були надто залежні від керівництва підприємств.

2. Здійснювана керівництвом політика значної плинності кадрів, що протидіє спробам організації об'єднань працівників.

3. Погана поінформованість працівників щодо своїх прав, передбачених трудовим законодавством та можливих способів їх відстоювання, побоювання втрати роботи.

Окрім того, у ФГД виявлено розбіжності в обізнаності стосовно діяльності профспілок між різними віковими групами досліджуваних респондентів<sup>50</sup>: «Певне уявлення про завдання та діяльність профспілок мають ті респонденти, хто почав працювати за СРСР. Респонденти молодшого віку не мають про це жодного уявлення».

Однак, у супермаркеті «Ашан» у 2008 році була здійснена спроба створення профспілки. Зважаючи на те, що група «Фуршет» є власником пакету акцій торгової компанії «Ашан Україна» (20 %),

загальні риси організації роботи обох цих мереж мають бути подібними і Група Фуршет може мати важелі впливу на Ашан та посприяти виправленню практик, коли профспілка та робітники, які намагались заснувати та зареєструвати її були пригнічені.

### Спроба створення профспілки в супермаркеті Ашан

У мережі супермаркетів «Ашан» профспілка, фактично, була створена, але не встигла проіснувати навіть короткий час. З моменту оприлюднення інформації про її створення, ініціатори профспілкового руху в «Ашані» зазнали репресій зі сторони адміністрації магазину. Установчі збори із створення профспілки були проведені 6 травня 2008 року. Як повідомляє Інтернет-джерело «Глобальна альтернатива», вже 13 травня одна людина, не витримавши морально-психологічного тиску з боку керівництва, була змушена написати заяву про звільнення «за власним бажанням». Ще через два дні адміністрація Ашана фальсифікує «прогул» та звільняє за статтею про «прогул» голову профспілки Олександра Ружинського. Шляхом погроз та шантажу, керівник відділу кадрів (Ольга Вовк) отримує від решти чотирьох засновників профспілки «добровільні» заяви про вихід із профспілки, написані на ім'я Голови первинної профспілкової організації. Цікаво, що «добровільні» заяви написані усіма учасниками профспілки однаково, слово в слово, у кожній заяві присутня фраза «Підставою для мого виключення зі складу засновників (членів) зазначеної

49 Звіт з дослідження умов праці персоналу супермаркетів мережі «Фуршет». Центр «Соціальні Індикатори». Київ 2010. С. 26.

50 Там само

профспілки є вільне та обґрунтоване волевиявлення<sup>51</sup>.

Важливою специфікою створення профспілки в «Ашані», на яку варто звернути увагу, є те, що вона створювалася як осередок потужної первинної профспілки «Захист праці», про яку йшлося вище. Примітним є той факт, що ситуація із репресіями профспілкових лідерів в «Ашані» набула певної публічності. Зокрема в медіа з'явилися матеріали із такими заголовками:

*«У київському гіпермаркеті «Ашан» продовжуються репресії проти профспілкових активістів»<sup>52</sup>*

*«Зупинити антипрофспілкові репресії в київському гіпермаркеті Ашан!!!»<sup>53</sup>*

## Висновки дослідження профспілок

Приклад «Ашану» яскраво демонструє, що профспілки в Україні стикаються із цілим колом проблем. Серед них можна виділити, по-перше, відсутність потужного плацдарму для організації розгалуженої профспілкової мережі, яка спричинена несформованістю нової профспілкової ідеології, ґрунтованої на усвідомленні своїх прав і законодавчо забезпеченої можливості їх захисту. Крім того, ситуація, що склалася, є до певної міри наслідком нестачі масової підтримки профспілок працівниками і відсутності

мотивації до їх залучення до профспілкової діяльності. Брак ініціативи спричиняється неусвідомленням нагальних проблем, найголовніша з яких полягає у тому, що відсутній орган, який має відповідати за дотримання прав працівників. Люди залишаються беззахисними перед керівництвом і не мають можливості відстоювати свої права. При цьому подекуди існують “жовті” псевдопрофспілки, які серйозно перешкоджають вільному волевиявленню працівників та становленню реально незалежних демократичних профспілок.

Варто також зазначити, що низка компаній провадять пряму антипрофспілкову діяльність. Особливе місце серед бізнесових організацій, схильних до подібної діяльності, належить міжнародним компаніям (у тому числі, французькому керівництву «Ашану»), які приходять на український ринок свідомо та цілеспрямовано виступаючи проти будь-якої «низової» громадської активності, у першу чергу, профспілкового характеру.

Слід виділити ще один аспект, пов'язаний із діяльністю профспілок в Україні, а саме – його ґендерну складову. Так, дані дослідження засвідчили, що жінки беруть активну участь в профспілковій діяльності, самі ініціюють створення профспілкових осередків і займають лідерські позиції, відстоюючи права членів профспілки і запобігаючи будь-яким проявам дискримінації.

Загалом же, як підтверджує світовий досвід, профспілки виступають каталізатором соціальної рівноваги лише

51 В киевском гипермаркете «Ашан» продолжают репрессии против профсоюзных активистов // <http://aglob.info/news.php?readmore=2031>

52 <http://aglob.info/news.php?readmore=2031>

53 [http://www.liveinternet.ru/community/lj\\_punk\\_philosophy/post81983954](http://www.liveinternet.ru/community/lj_punk_philosophy/post81983954)



тоді і в тих країнах, де ступінь охоплення працівників профспілковим членством високий, а сам профспілковий рух добре zorganizований, сильний і впливовий. В Україні, де існує потужний потенціал до гуртування навколо спільної мети, профспілковий рух має всі шанси утвердитись і розвинути. В свою чергу, успіх профспілкової діяльності в Україні напряду залежить від консолідації та єдності всіх структур із захисту соціально-економічних прав та інтересів своїх членів.

### 3.5 Результати дослідження інспекції контролю за умовами праці

Державний департамент з нагляду за додержанням законодавства про працю, який діє у складі Мінпраці і підпорядковується йому, та територіальні державні інспекції праці в областях, містах Києві та Севастополі у його складі керуються у своїй діяльності Положенням про Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою КМУ №50 від 18.01.2003. У ст. 3 та 4 Положення<sup>54</sup>. зазначено, що державна інспекція має такі

завдання – забезпечення захисту прав працівників шляхом здійснення державного нагляду за додержанням законодавства про працю (крім питань охорони праці) та загальнообов'язкове державне соціальне страхування від нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання.

В Постанові Кабінету Міністрів України від 2 серпня 1996 р. N 906, що на разі втратила чинність, але допоможе нам уявити сферу дії інспекції з праці, було зазначено такі основні питання з компетенції інспекції з праці:

- про трудовий договір і ведення трудових книжок;
- про робочий час і час відпочинку;
- про оплату праці, гарантії і компенсації;
- про укладання та виконання галузевих і регіональних угод, колективних договорів;
- про трудові відносини у разі банкрутства та приватизації підприємств;
- про відшкодування шкоди, заподіяної працівникові каліцтвом або іншим ушкодженням здоров'я, пов'язаним з виконанням ним трудових обов'язків;
- про працю жінок, молоді, інвалідів та інших категорій громадян, які потребують соціального захисту;
- про трудову дисципліну і матеріальну відповідальність працівників;
- про виплату працівникам допомоги з державного соціального страхування.

54 Положення про Державний департамент нагляду за додержанням законодавства про працю, затвердженого Постановою КМУ №50 від 18.01.2003р. [Електронний ресурс] / Кабінет Міністрів України. – Режим доступу: <http://zakon1.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=50-2003-%EF>

Окрім того, у статті 4 п.2 додається, що Держнаглядпраці «співпрацює з організаціями працівників і роботодавців з метою впровадження законодавства про працю та загальнообов'язкове державне соціальне страхування та забезпечує інформування населення».

Згідно Постанови 50 від 2003р, не прописано процедуру контролю виконання законодавства про працю, відсутні планові перевірки підприємств. Перевірка підприємства можлива за дорученням Головного державного інспектора праці, голів обласних, Київської та Севастопольської міських державних адміністрацій, а також за пропозицією правоохоронних органів, органів державної податкової служби, органів місцевого самоврядування, профспілкових та інших об'єднань громадян, окремих громадян України – працівників або колишніх працівників підприємств.

Таким чином, Державна інспекція праці займається тільки трудовими відносинами та їх правовим регулюванням. Умовами праці (охороною праці та її безпеки) займаються:

- Державний комітет України з промислової безпеки, охорони праці та гірничого нагляду<sup>55</sup>;
- Управління праці та соціального захисту населення обласної державної адміністрації,
- Департамент праці та соціального захисту населення виконавчого комітету міської ради.

<sup>55</sup> [www.dnopr.kiev.ua](http://www.dnopr.kiev.ua)

Національна служба посередництва і примирення<sup>56</sup> серед своїх обов'язків має роз'яснення трудових питань, зокрема, як подавати в суд на роботодавця та питання стосовно колективного договору.

### Аналіз результатів зістрічі з інспектором з праці

Перш за все, зазначимо, що було відправлено офіційні листи Начальнику Територіальної державної інспекції праці у м. Києві Андрієнкові В.С. та Начальнику Територіальної державної інспекції праці, головному державному інспектору праці Донецької обл. Гуртовій М.Г. (див. листи серед доданих до звіту документів).

У відповіді з Донецьку йдеться про те, що «серед перевірених суб'єктів господарської діяльності, об'єкт, який мав би назву супермаркет Фуршет відсутній» (див. лист серед доданих до звіту документів). У відповіді з Києва зазначено (див. лист серед доданих до звіту документів), що одна перевірка додержання законодавства про працю у супермаркеті «Фуршет» відбувалася (в кінці 2009 р.) за зверненням Кікоть А.С. В ході перевірки були виявлені порушення законодавства про оплату праці, а саме ст. 115 і 166 КЗпП. За результатами перевірки директору Тартаковському І.В. видано припис про усунення виявлених правопорушень. Також складений протокол про адміністративне

<sup>56</sup> <http://www.nspp.gov.ua/>

правопорушення і направлено на розгляд до суду (Див. Додатки).

Відбулася особиста зустріч в офісі Територіальної державної інспекції праці у м. Києві, аби забрати листа і була можливість поспілкуватися з інспектором, який робив перевірку відповідно до запиту. Зокрема, інспектор ще раз підтвердив факт порушення ст. 115 і 116 КЗпП з боку керівництва Фуршету. Зокрема, у ст. 116 «Строки розрахунку при звільненні» КЗпП йдеться: «При звільненні працівника виплата всіх сум, що належать йому від підприємства, установи, організації, провадиться **в день звільнення**. Якщо працівник в день звільнення не працював, то зазначені суми мають бути виплачені не пізніше наступного дня після пред'явлення звільненим працівником вимоги про розрахунок».

Також інспектор зауважив, що хоча у листі-відповіді написано «перевірка в супермаркеті Фуршет», мається на увазі, що було перевірено певну кількість магазинів, що належить Київському «Регіон-маркету» (це дочірнє підприємство групи Фуршет). Інспектор зазначив, що у мережі дуже складна структура, яку він сам не зміг зрозуміти: в Києві не всі магазини підпадають під Регіон-маркет, є мабуть й інші дочірні підприємства.

Після припису директор Регіон-маркета Тартаковському І.В. повідомив про усунення недоліків роботи, адже в іншому випадку інспекція пішла б на повторну перевірку до них.

Вдалося також з'ясувати особливості умов роботи Територіальної державної інспекції праці. А саме, інспекція перевіряє самі ті факти, стосовно порушення яких до них звертаються. Інспекція не здійснює перевірки власне у магазинах, а відвідує офіси компанії та перевіряє згідно з документацією компанії та їх відповідністю трудовому законодавству України.

Інспектор зазначив стосовно штрафів працівників супермаркетів Фуршет (на які скаржаться учасники ФГД), що вони не відповідають законодавству України, адже ніхто не може вираховувати їх із зарплатні без згоди людини. З іншого боку, якщо ж вирахування відбуваються, то, мабуть, з так званої «темної» частини зарплати. Загалом законодавчо існує два види дисциплінарних стягнень із заробітної платні за запізнення, порушення внутрішнього розпорядку тощо: догана (із позбавленням премії, введена наказом керівника, під розписку) та звільнення.

Інспекція з праці також наглядає за укладанням колективних договорів між працедавцями та працівниками, та за їх виконанням.

Стосовно аспектів роботи Територіальної інспекції праці з профспілками, то за ними інспекція не наглядає і не перевіряє їхню діяльність. Однак, вона може лише перевірити, чи не було ухиляння з боку адміністрації працедавця від визнання профспілки та порушень пунктів

колективного договору(ст. 41.1 та 41.2 КпАП, )<sup>57</sup>.

## Висновки дослідження інспекції з праці

Отже, якщо підсумувати, то мережа супермаркетів Фуршет має складну і не завжди зрозумілу контролюючим органам структуру, що, як доцільно зауважити, може завадити ефективному контролю над дотриманням умов праці. Формально Територіальної інспекції праці є ефективним органом, який спільно з профспілками повинен забезпечувати права працівників на гідні умови праці.

Однак, у Донецькій області звернень з боку працівників мережі супермаркетів Фуршет до Територіальної інспекції праці стосовно порушення трудового законодавства не виявлено. Натомість, у м. Києві виявлено лише один випадок – працівниця повідомила Територіальну інспекцію праці про факт порушення процедури виплати їй заробітної плати після звільнення.

Колективні договори повинні бути обов'язково на підприємстві та дотримуватись обома сторонами. На жаль, наше дослідження показує, що практики підписання колективних договорів в мережі «Фуршет» немає.

Отже, мізерна кількість звернень громадян до контролюючого органу з одного боку, і значна кількість порушень трудових прав

та наявність дискримінаційних практик у супермаркетів (див. попередні розділи дослідження) свідчить про те, що працівники необізнані з процедурою захисту своїх прав. З іншого боку, доцільно припустити, що керівництво супермаркетів та більшість профспілок не зацікавлені у повному та своєчасному інформуванні працівників про таку можливість.

## Рекомендації

Загальний висновок дослідження є таким, що існують певні проблеми, що пов'язані з питаннями праці та ґендерні аспектами в супермаркетах "Фуршет". Нижче наводяться рекомендації для Групи "Фуршет" та ЄБРР.

### Група "Фуршет":

- Складна структура роздрібно́ї мережі призводить до різної і не уніфікованої корпоративної політики, про яку співробітники є також не проінформованими. Таким чином, необхідно підвищувати інформованість серед співробітників щодо корпоративних політик компанії і політики соціальної відповідальності.
- Як показало дослідження, рівень заробітної плати і мотиваційні стимули повинні бути переглянуті, що неодмінно призведе до зниження плинності кадрів.
- Інформування співробітників про їх обов'язки та відповідальність повинні бути покращені.

<sup>57</sup> Кодекс України про адміністративні правопорушення, від 07.12.1984 № 8073-Х, <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?page=1&nreg=80731-10>

- Керівництво повинне інформувати співробітників про їхні права, закріплені у національному трудовому законодавстві.

- Підписання колективного договору при отриманні роботи в супермаркетах «Фуршет» повинно мати місце. Якщо будуть випадки чи необхідність звернутися, повинен бути відділ/особа, призначена для отримання та розгляду таких запитів, у тому числі можливих випадків сексуальних домагань.

- Найкращі корпоративні практики щодо співробітників з усіх регіонів мають бути єдиними (уніфікованими).

- Існує необхідність в проведенні тренінгів для керівництва Фуршетів, що пов'язані із Законом про рівні права та можливості та його застосування в мережі "Фуршет".

- Слід звернути увагу на вікові аспекти зайнятості, щоб уникнути дискримінації за ознакою віку, знаючи, що більшість співробітників Фуршетів є жінки.

- Необхідно заохочувати відповідальне батьківство та створювати дружнє до сім'ї робоче середовище. Це має бути однією з корпоративних цінностей компанії та включені в політику відносин із співробітниками (особливо беручи до уваги нещодавні зміни законодавства щодо вагітності та відпустки по догляду за дитиною, с.13). Наприклад, запропонувати гнучкий графік роботи для батьків, які мають маленьких дітей, або у випадку

необхідності, створити дитячий садок в супермаркеті.

- Як акціонер "Ашан Україна" (19% акцій), Група "Фуршет" повинна сприяти поліпшенню умов праці у гіпермаркетах Ашан.

### Для ЄБРР:

- Група „Фуршет“ повинна бути проінформована про вимоги соціальної та екологічної політик ЄБРР і виконувати їх.

- Необхідне проведення тренінгу для керівництва «Фуршет» щодо кращих трудових та ґендерних практик. Варто провести моніторинг виконання політик ЄБРР і національного трудового законодавства в рамках роботи Групи «Фуршет».

# Додатки

Таблиця 1. Прогнозні розрахунки окремих індикаторів Цілі 6 «Забезпечення гендерної рівності» Цілей Розвитку Тисячоліття ООН для проміжних етапів

Індикатори	1990	2001	2004	2007	2011	2015
1.1. Гендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України, чис.жін./чис.чол. (або навпаки)	3/97	8/92	5/95	13/87	20/80	30/70
1.8. Гендерне співвідношення серед депутатів Верховної Ради України, чис.жін./чис.чол. (або навпаки)	Нема даних	0/100	10/90	15/85	20/80	30/70
2.1. Співвідношення (відсоток) середнього рівня заробітної плати жінок і чоловіків, %	73	71	73	76	85	86

Таблиця 2. Чи зазнавали Ви (або Ваші друзі) дискримінації через те, що Ви (вона) – жінка? 2005 р., (%)

Сфера дискримінації	Так	Ні
При працевлаштуванні	18.6%	81.4%
В оплаті праці	11.8%	88.2%
При просуванні по кар'єрних сходах	13%	87%
При відкритті власного бізнесу	3.6%	96.4%
В балотуванні на депутатську посаду у ВР	1.8%	98.2%

Примітка. Дослідження «Громадська думка населення України про демократію», проведене навесні 2005р. Київським міжнародним інститутом соціології в рамках Канадсько-українського проекту «Демократична освіта» (n=2019) .



Таблиця 3. Середня заробітна плата за регіонами за місяць у 2010 році  
(в розрахунку на одного штатного працівника, грн.)

Назва регіонів	Січень	лютий
<b>Україна</b>	1,916	1,955
Автономна республіка Крим	1,656	1,693
Вінниця	1,501	1,531
Волинь	1,419	1,441
Дніпропетровськ	2,023	2,033
<b>Донецьк</b>	2,183	2,224
Житомир	1,484	1,518
Закарпаття	1,544	1,603
Запоріжжя	1,846	1,866
Івано-Франківськ	1,648	1,680
<b>Київ</b>	1,907	2,006
Кіровоград	1,550	1,593
Луганськ	1,963	1,975
Львів	1,632	1,740
Миколаїв	1,799	1,869
Одеса	1,863	1,807
Полтава	1,836	1,839
Рівне	1,612	1,663
Суми	1,610	1,652
Тернопіль	1,386	1,432
Харків	1,757	1,837
Херсон	1,462	1,498
Хмельницький	1,480	1,521
Черкаси	1,534	1,595
Чернівці	1,478	1,527
Чернігів	1,423	1,453
Київ	2,969	3,022
Севастополь	1,939	1,895

**Примітка:** Дані наведено по підприємствах та їхніх відокремлених підрозділах із кількістю найманих працівників 10 і більше осіб. Інформацію стосовно змін в організації спостереження з праці, їх впливу на порівняння даних в динаміці вміщено у методологічних поясненнях до експрес-випуску «Кількість, робочий час та оплата праці найманих працівників у січні 2010р.» № 49 від 26.02.2010.

Джерело: Державний комітет статистики України, <http://www.ukrstat.gov.ua>

Таблиця 4. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за статтю, віковими групами та місцем проживання у 2009 році  
(у середньому за період, у % до кількості економічно активного населення відповідної вікової групи)

	Всього	У тому числі за віковими групами, років						Працездатного віку <sup>1</sup>
		15-24	25-29	30-39	40-49	50-59	60-70	
Всього	8.8	17.8	10.4	8.2	8.0	5.8	0.1	9.6
Жінки	7.3	15.1	9.8	7.1	6.8	4.3	0.1	8.3
Чоловіки	10.3	19.8	10.9	9.3	9.3	7.3	0.1	10.8
Міське населення	9.6	20.3	11.1	8.6	8.4	6.1	0.3	10.2
Сільське населення	7.2	13.2	8.3	7.2	7.2	5.3	–	8.2

<sup>1</sup> Жінки віком 15 – 54 роки, чоловіки – 15 – 59 років

**Джерело:** Державний комітет статистики України, <http://www.ukrstat.gov.ua>

Таблиця 5. Рівень безробіття населення (за методологією МОП) за регіонами у 2009 році  
(за матеріалами вибіркового обстеження населення з питань економічної активності)  
(у % до економічно активного населення відповідного віку)

	січень–березень		січень–червень		січень–вересень		січень–грудень	
	Всього 15-70 років	з них працездатного віку	Всього 15-70 років	з них працездатного віку	Всього 15-70 років	з них працездатного віку	Всього 15-70 років	з них працездатного віку
<b>Україна</b>	9.5	10.3	9.1	9.9	8.6	9.4	8.8	9.6
Автономна республіка Крим	7.3	8.0	7.0	7.6	6.7	7.3	6.8	7.4
Вінниця	11.4	12.6	10.9	12.1	10.5	11.7	10.6	11.9
Волинь	10.1	10.9	9.4	10.2	9.0	9.8	9.4	10.2
Дніпропетровськ	8.1	8.6	7.8	8.3	7.6	8.1	7.8	8.2
Донецьк	10.2	10.9	9.7	10.5	9.3	10.0	9.4	10.1
Житомир	11.6	13.0	11.0	12.3	10.5	11.7	10.7	12.0
Закарпаття	10.4	11.0	10.2	10.8	9.9	10.5	9.9	10.6
Запоріжжя	8.4	9.1	8.0	8.7	7.7	8.4	8.1	8.9
Івано-Франківськ	9.5	10.3	8.9	9.7	8.8	9.6	9.0	9.7

Київ	8.9	9.7	8.2	8.9	7.8	8.5	8.1	8.8
Кіровоград	10.8	12.0	10.4	11.6	9.9	10.9	9.9	10.9
Луганськ	8.4	9.1	7.8	8.5	7.4	8.0	7.7	8.4
Львів	8.8	9.6	8.5	9.3	8.3	9.0	8.5	9.2
Миколаїв	9.9	10.8	9.3	10.2	9.0	9.9	9.3	10.2
Одеса	7.6	8.3	7.1	7.7	6.6	7.3	6.8	7.3
Полтава	11.1	12.2	10.7	11.8	10.1	11.0	10.2	11.2
Рівне	13.4	14.5	13.1	14.2	12.5	13.5	12.7	13.6
Суми	11.9	12.7	11.6	12.7	10.9	12.2	11.1	12.4
Тернопіль	12.2	13.3	11.7	12.9	11.0	12.2	11.3	12.4
Харків	8.7	9.4	8.2	8.9	7.6	8.4	7.7	8.4
Херсон	10.3	11.2	9.8	10.6	9.4	10.2	9.5	10.3
Хмельницький	10.0	11.2	9.7	10.8	9.3	10.4	9.5	10.6
Черкаси	11.4	12.3	11.1	12.0	10.6	11.6	10.8	11.7
Чернівці	9.9	11.5	9.2	10.8	8.9	10.5	9.4	10.9
Чернігів	11.9	13.2	11.5	13.0	10.7	12.1	11.1	12.6
Київ	6.9	7.4	6.6	7.2	6.2	6.8	6.5	7.1
Севастополь	6.9	7.8	6.8	7.6	6.5	7.2	6.7	7.3

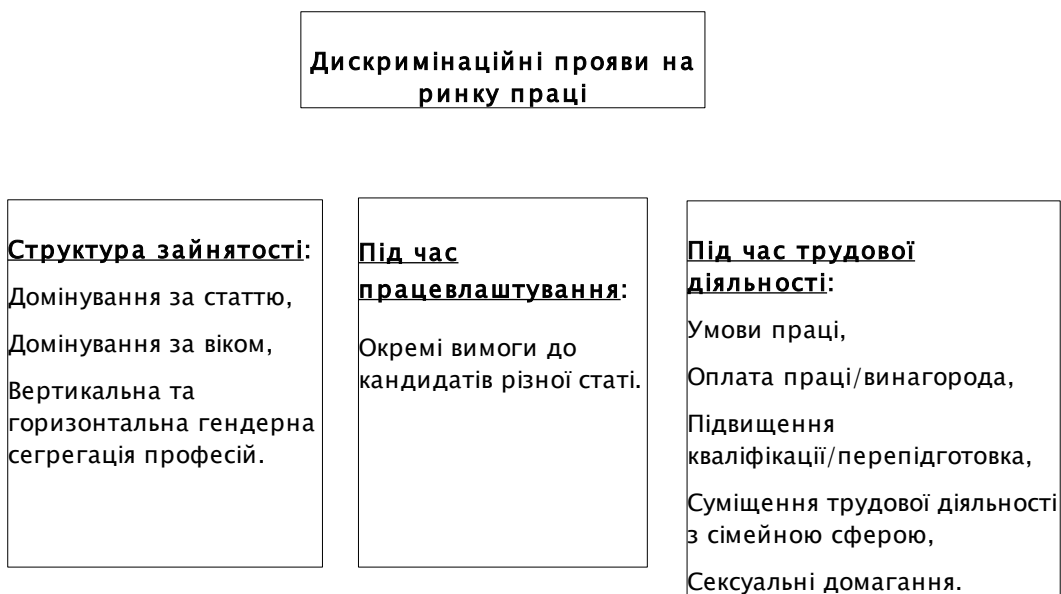
*Джерело: Державний комітет статистики України, <http://www.ukrstat.gov.ua>*

**Table 6. Вікова структура працівників супермаркетів «Фуршет» (згідно з результатами спостережень) .**

Вид зайнятості	Жінки	Чоловіки	
Продавці-консультанти	Всі вікові групи <sup>58</sup> . Проте, переважно 25–45 років.	Всі до 40 років. Переважно приблизно 25 років.	
Касири	Представлені всі вікові групи, проте, переважно 25–40 років.	Молодші 35 років.	
Охоронці	25–35.	35–40.	
Прибиральники (ці)	Приблизно 55	–	
Адміністратори	Приблизно 35	–	
Вантажники	–	20 to 25. 40 to 45 60	
Прийом сумок	50 to 65	–	

58 Тут і надалі мається на увазі населення працездатного віку, тобто, окрім неповнолітніх та осіб пенсійного віку

Рисунок 1. Концептуалізація основних понять дослідження





CEE Bankwatch Network

Na Rozcesti 1434/6

Praha 9, 190 00

Czech Republic

E-mail: [main@bankwatch.org](mailto:main@bankwatch.org)

<http://www.bankwatch.org>